

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berkonsentrasi pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau seni untuk mengatur dan mengarahkan hubungan ataupun peranan tenaga kerja supaya lebih efektif dan efisien agar dapat tercipta dan terwujudnya suatu tujuan dalam suatu perusahaan (Tri Wartono 2017)

Tanpa adanya peran manusia sebagai faktor pendukung yang ada diperusahaan tidak akan berjalan, karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya perusahaan. Oleh sebab itu sebaiknya perusahaan mampu mengarahkan sumber daya manusia kearah yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Ferdian Fatikhin dkk., 2017) pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan benar akan memberikan keseimbangan antara kemampuan dan tuntutan perusahaan terhadap tuntutan karyawan pengelolaan yang tepat mulai dari proses perekrutan, penyeleksian, pengklarifikasian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu mengharapkan memiliki karyawan yang berdedikasi tinggi dan memiliki kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang seperti itu diharapkan akan mampu memberikan kinerja yang optimal.

Sering kali dalam suatu organisasi atau perusahaan menghadapi masalah yang berkaitan dengan tenaga kerjanya, masalah ini menjadi tantangan dalam perusahaan yang bersangkutan karena baik buruknya perusahaan tergantung pada kualitas dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu sendiri.

Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen SDM perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu manajemen SDM dalam perusahaan dituntut untuk selalu menjaga dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak paling berpengaruh dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam perusahaan dan merupakan modal dasar perusahaan untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan.

Mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda. Adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan memungkinkan terjadinya stres kerja dan konflik kerja pada karyawan.

Stres kerja merupakan suatu bentuk dari tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Karyawan yang

tidak mampu beradaptasi dan tidak sanggup mengikuti perbedaan-perbedaan yang ada dapat menimbulkan konflik dan stres kerja dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan (Ferdian Fatikhin dkk., 2017). Stres merupakan sesuatu yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu berat bagi seseorang, stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini dapat menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut (Nasyadizi dkk., 2016)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja, konflik merupakan ketidaksesuaian akan perbedaan yang terjadi antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan, sumber daya yang terbatas dengan pekerjaan yang ada dan adanya perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi masing-masing karyawan yang ada disuatu perusahaan ataupun organisasi (Cristine Julvia 2016). Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas kedalam kegiatan-kegiatan kerja dan kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Tuti Apriyanti 2010)

Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang mempengaruhi hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Konflik dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan (Poundra dkk, 2016)

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan diantara stres kerja dan konflik kerja. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen.

Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen yang merupakan kantor daerah pertanahan kabupaten Sragen, melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen memiliki visi menjalankan tugas pemerintahan dalam bidang pertanahan untuk kemakmuran rakyat, dan misi Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen mewujudkan tatanan dengan menghadapi sengketa, konflik dan perkara pertanahan serta penataan perangkat hukum pengelolaan pertanahan.

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen dapat terus meningkat, akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen mengalami pasang surut.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mengambil variabel stres dan konflik kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen)**"

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Nasional kabupaten Sragen ?
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Nasional kabupaten Sragen ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini digunakan untuk:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Nasional kabupaten Sragen
2. Menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan kabupaten Sragen

D. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan meneliti permasalahan yang sesuai dengan penelitian ini.
 - b. Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2. Bagi Karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan agar kinerja semakin baik.
3. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.
4. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulisan perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang mengapa penelitian ini perlu dilakukan, dan apa yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSATAKA

Pada bab ini meliputi landasan teori, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi variabel penelitian serta definisinya, penentuan populasi dan sampel, data dan sumber data, serta metode pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini meliputi pembahasan hasil penelitian, analisis data, dan penjelasan secara lengkap.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini meliputi kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.