

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan perlu meningkatkan kinerja representatif seiring dengan perluasan globalisasi. Perusahaan-perusahaan di Indonesia terus menghadapi persaingan yang ketat akibat era globalisasi. Menurut strategi ini, bisnis harus selalu berusaha meningkatkan penampilan luarnya. Di bidang sumber daya manusia (SDM), pendekatan ini cukup kompetitif. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang bisnis apa pun. Tugas departemen SDM adalah merekrut, melatih, dan mempertahankan orang-orang berbakat. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sistem luar biasa yang harus ditanggapi dengan serius. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga dan harus dikelola dengan hati-hati agar kinerja puncak selalu terjaga. Aset energi manusia biasanya mampu mencapai kesuksesan dan sangat dominan dalam kelangsungan hierarki. Kemajuan teknologi yang berkelanjutan telah membuat dunia usaha semakin agresif. Meningkatkan efisiensi pelaksanaan pekerja merupakan hal yang PT. Anisa harus fokus di Arendino jika ingin terus sukses dengan inisiatifnya saat ini.

Salah satu kriteria yang menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah sejauh mana perwakilannya melaksanakan tanggung jawabnya. Upaya individu ditunjukkan dengan hasil yang memenuhi atau melampaui harapan baik secara kualitas maupun kuantitas. Keberhasilan suatu inisiatif dapat diukur dengan melihat hasil yang dicapai, cara karyawan bertindak, dan karakteristik yang mereka bawa ke dalam pekerjaan mereka. Memotivasi dan mempertahankan penyelesaian tugas melalui kinerja representasional

Perusahaan-perusahaan di lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini harus membekali staf mereka dengan keterampilan untuk menghadapi beban kerja yang lebih besar dan jam kerja yang lebih sedikit dalam seminggu. Jika tidak ditangani dengan hati-hati, konflik dalam tatanan hierarki dapat berdampak signifikan terhadap upaya mencapai tujuan yang otoritatif. Salah satu faktor tersebut adalah rendahnya tampilan umum karyawan, yang

berimplikasi pada penerapan hierarki. Karena SDM merupakan aset utama yang mempunyai kepribadian utama yang sifatnya sangat berbeda satu sama lain, maka SDM merupakan kelas aset yang paling terdiversifikasi. Konflik di tempat kerja, baik yang sederhana maupun yang kompleks, dapat dipicu oleh berbagai macam individu dan tindakan mereka. Konflik antara pekerja dan pemimpin tidak menutup kemungkinan ketika terdapat beberapa perwakilan yang bekerja dengan landasan dan sifat yang berbeda-beda.

Meskipun ada perbedaan dalam cara orang memahami konsep, perbedaan ini biasanya mengakibatkan perselisihan antara setidaknya dua perwakilan karena fakta bahwa masing-masing perwakilan mempunyai kombinasi unik dari atribut dan nilai sosial dalam pekerjaan mereka. Di sinilah para pemimpin dituntut untuk meningkatkan dan mengelola konflik demi kepentingan perusahaan secara keseluruhan. dapat menghadapi dunia persaingan dengan percaya diri dan keterampilan, memperluas peluang untuk keterwakilan yang efektif.

Konflik dapat meningkatkan kualitas keputusan yang otoritatif, mengungkap dan menemukan solusi atas permasalahan yang sebelumnya diabaikan, mendorong perwakilan untuk lebih menghargai satu sama lain mengingat peran unik mereka, dan merangsang pengembangan pendekatan baru untuk melakukan perubahan. Untuk memantau sepenuhnya konflik yang muncul dalam hubungan mereka dan membiarkan pengaruh baik ini berkembang, diperlukan bantuan dari pihak yang berwenang.

Menetapkan prinsip-prinsip kerja yang sesuai dengan potensi dapat dilihat sebagai pengembangan lebih lanjut dari pelaksanaan representasional selain kerja keras. Salah satu sumber stres akibat beban kerja yang berat adalah tanggung jawab pribadi. Para pemimpin di lapangan perlu melakukan lebih banyak upaya untuk menyelesaikan proyek dalam kondisi seperti ini. Tanggung jawab adalah faktor lain yang mungkin mengurangi produktivitas pekerjaan. Ketika perwakilan diberi tugas di luar kebiasaan, hal ini dapat membuat karyawan tidak nyaman dan menyebabkan kinerja buruk. Setiap organisasi, khususnya, harus memperhatikan masalah tanggung jawab.

Sekelompok tanggung jawab yang ditugaskan untuk diselesaikan oleh satu departemen atau karyawan dalam satu posisi pada tanggal tertentu. Sekelompok tanggung jawab yang ditugaskan untuk diselesaikan oleh satu departemen atau karyawan dalam satu posisi pada tanggal tertentu. Namun semuanya akan tergantung pada masing-masing individu, karena nasib suatu usaha ditentukan oleh bagaimana setiap orang menyikapi kewajiban yang dirasakan.

Lalu, hasil dari observasi yang peneliti lakukan ditemukannya suatu konflik kerja. Terlihat rendahnya penerimaan pendapat sesama karyawan dalam pencapaian tujuan, yang akhirnya menimbulkan pergesekan atau perseteruan diantara karyawan. Selanjutnya ditemukan masalah beban kerja. Adanya ketidak sesuaian *job desk* pekerjaan yang diberikan, yang kemudian berakhir menjadi beban kerja yang tidak normal. Hal ini menandakan munculnya konflik kerja yang tinggi dan beban kerja yang tinggi. Mengingat karyawan PT. Anisa Sukses Arenindo didominasi oleh karyawan kontrak.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan ditemukan permasalahan konflik kerja dan beban kerja yaitu tidak adanya rasa empatinya sesama karyawan, sehingga menimbulkan sifat individualis antar karyawan, dan disertai dengan seringnya karyawan yang terlambat.

Melihat latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian pada judul tersebut **“Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anisa Sukses Arenindo Kota Tangerang”**

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, penulis membatasi variabel penelitian seputar konflik kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Pabrik dari PT Anisa Sukses Arenindo merupakan tempat diadakannya penelitian, pabriknya bertepatan juga dialamat kantor PT Anisa Sukses Arenindo.

1.3 Rumusan Masalah

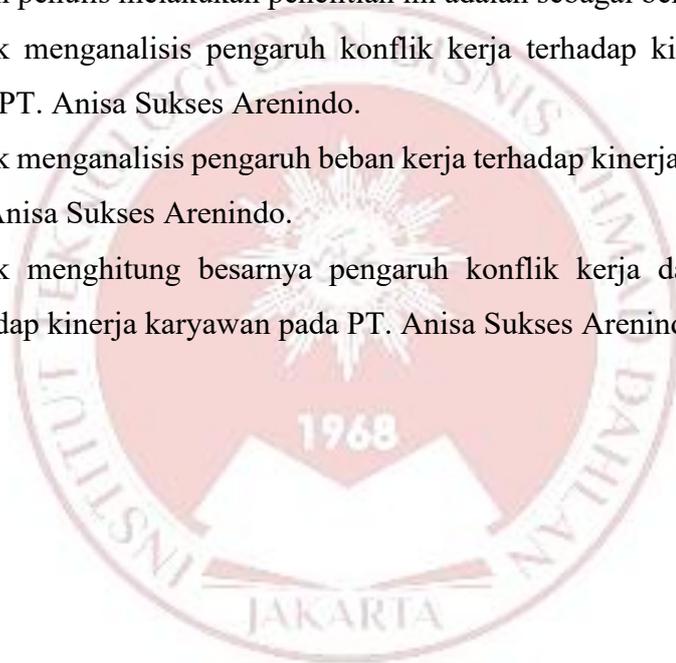
Kesulitan penelitian penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anisa Sukses Arenindo?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anisa Sukses Arenindo?
3. Seberapa besar pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anisa Sukses Arenindo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anisa Sukses Arenindo.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anisa Sukses Arenindo.
3. Untuk menghitung besarnya pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anisa Sukses Arenindo.



1.5 Manfaat/Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki dua keuntungan utama:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan pencerahan tentang bagaimana aset manusia digunakan dalam organisasi, terutama yang berkaitan dengan isu-isu seperti konflik di tempat kerja dan akuntabilitas perwakilan. Penulis juga berharap penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktiks

Penulis berharap temuan penelitian ini dapat menjadi katalis untuk perbaikan berkelanjutan dalam kinerja representasional terkait kesulitan kerja dan tanggung jawab.



