

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era 4.0 ini menjadi alasan mengapa SDM memiliki peran yang penting pada upaya mengembangkan sebuah perusahaan untuk menghadapi persaingan di dunia industri. Perusahaan membutuhkan manajemen yang berkinerja baik dan produktivitas yang optimal untuk mengelola perusahaan. Perusahaan tentu menginginkan kinerja yang baik yang berasal dari sumber daya manusia yang disiplin, kompeten, terampil, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja pada karyawan tidak selalu meningkat kadang juga menurun, jika kinerja pada karyawan menurun maka akan berpengaruh pada keberlangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan sangat diperlukan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu stres dan konflik kerja yang dihadapi oleh karyawan di dalam perusahaan.

Konflik ialah adanya pertentangan atau ketidakselarasan dalam bentuk-bentuk interaksi (Sudarmanto et al. 2021:2). Beberapa hal yang menjadi penyebab dari konflik dalam pekerjaan di antaranya seperti adanya perbedaan, perselisihan, ketidakjelasan pekerjaan, tidak berjalannya komunikasi yang baik, ataupun masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang berbeda dari setiap individu maupun kelompok. Konflik mempunyai dampak negatif dan positif, dampak positif terjadinya konflik salah satunya dapat memicu karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan menjadi lebih produktif. Namun di sisi lain konflik dapat menimbulkan dampak negatif seperti menstimulasi tekanan terhadap karyawan atau kelompok sehingga kinerja karyawan menjadi terganggu. Hal tersebut pada akhirnya kembali lagi pada bagaimana manajemen mengontrol konflik yang terjadi.

Stres kerja adalah keadaan tertekan yang dihadapi oleh individu yang terjadi karena situasi atau kondisi lingkungan kerja tertentu (Saranani et al. 2022:27). Stres dalam pekerjaan terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, tuntutan untuk dapat menyelesaikan tugas berdasarkan tenggat waktu ditetapkan dan dapat bekerja dengan maksimal. Hal inilah yang cenderung mengakibatkan munculnya stres pada karyawan. Bagi setiap orang, sifat berbagai tekanan stres relatif tergantung pada kemampuannya untuk menghadapi tekanan tersebut, namun pengaruh positif akan muncul dari karyawan yang mampu menghadapinya. Ketidakcocokan antara karyawan dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kualitas kerjanya yang buruk dan menimbulkan ketidaksesuaian antara hasil dari pekerjaannya dengan standar yang telah ditetapkan. Tetapi bila diperhatikan dari segi positifnya, kualitas kinerja yang baik bisa tercapai karena stres dapat memotivasi karyawan untuk lebih berhati-hati dalam bekerja.

LSK-TIK merupakan lembaga yang bergerak dibidang Pendidikan Nonformal yang dimana untuk mencapai visi perusahaan terutama dibidang jasa hal yang dijual ialah pelayanan dan kinerja yang baik yang tentunya berasal dari karyawan itu sendiri. Dari hasil pengamatan peneliti, salah satu hal yang terjadi di suatu perusahaan adalah terdapat tekanan yang dialami karyawan yang berasal dari atasannya, serta ambiguitas peran yang membuat karyawan merasa tidak nyaman atas tekanan yang diberikan dan dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut. Beban kerja yang berlebih, deadline yang ketat, balas jasa yang terlalu rendah, karir yang tidak berkembang juga dapat menyebabkan tekanan-tekanan yang terjadi pada karyawan yang dapat mengakibatkan stres. Selain itu, konflik juga dapat disebabkan oleh kurang baiknya komunikasi serta perbedaan tujuan dan pendapat antar karyawan. Hal ini lah yang cenderung dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan di LSK-TIK.

Berdasarkan masalah dari latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan LSK-TIK”.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, peneliti membatasi masalah yang hanya berkaitan dengan konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan LSK-TIK.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah ditentukan, rumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan LSK-TIK ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan LSK-TIK ?
3. Bagaimana pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan LSK-TIK ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini ialah:

1. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan LSK-TIK
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan LSK-TIK
3. Untuk menganalisis pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan LSK-TIK

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa menambah wawasan untuk menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia, selain itu diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian berikutnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan serta masukan, bahan evaluasi, dan membantu mengidentifikasi serta memberikan pertimbangan lebih lanjut dalam hal yang berhubungan dengan kinerja, konflik kerja, serta stres kerja



