

BAB I

PENDAHULUAN

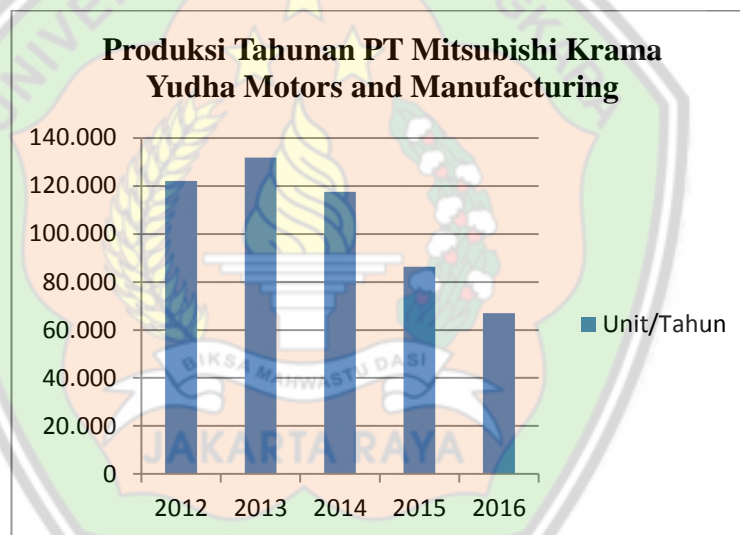
1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, di mana sumber daya manusia tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreatifitas. Peran sumber daya manusia di dalam perusahaan tidak bisa di pandang sebelah mata meskipun perusahaan sudah menggunakan mesin dan alat-alat modern yang canggih dan otomatis, karena karyawan adalah modal utama bagi perusahaan. Bahkan perusahaan berskala nasional maupun internasional dan memiliki tujuan bagus serta sarana prasarana yang baik, tetapi tanpa adanya SDM yang baik kemungkinan perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar bagi perusahaan dalam menentukan dan menjalankan strategi untuk mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi dalam mengelola dan mengatur karyawan bukanlah hal yang mudah, karena setiap manusia memiliki pemikiran, perasaan, latar belakang, dan status yang berbeda. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya dengan mudah, berbeda dengan mesin yang dapat diatur sesuai keinginan. Pada dasarnya manusia bersifat berbeda satu sama lain baik dalam hal kebutuhan, keinginan, pemikiran, dan perilaku. Adanya perbedaan pada masing-masing diri manusia memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi atau perusahaan dan hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari.

Adanya harapan yang berlebih dan tuntutan kerja yang tinggi, tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan mengalami stres kerja dan konflik. Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian lebih. Dalam kehidupan modern yang makin rumit, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginannya dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Adapun konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau karena adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai

status, tujuan, nilai, atau persepsi yang berbeda. Dengan adanya faktor stres dan konflik kerja yang terjadi mengakibatkan terjadinya penurunan, salah satunya menurunnya hasil kinerja karyawan pada perusahaan, maka penulis memilih meneliti beberapa faktor penyebab stres dan konflik kerja tersebut di suatu perusahaan.

PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing merupakan perusahaan yang berasal dari negara Jepang, yang memproduksi komponen-komponen untuk kendaraan maupun mesin kendaraan. Berdasarkan informasi yang didapat di PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing, selama rentang tahun 2012 hingga tahun 2016 terjadi penurunan jumlah produksi kendaraan roda empat (mobil). Dimana penurunan jumlah produksi tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1.



Gambar 1.1

Data Produksi Tahunan PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing

Hal yang menyebabkan adanya penurunan jumlah produksi kendaraan pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing sebagai akibat adanya stress kerja yang dialami oleh karyawan yang menyebabkan mereka cenderung lebih sensitif, mudah marah terhadap sekelilingnya apabila pihak pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebih dengan waktu yang terbatas dan kerap memberikan target kerja yang cukup tinggi.

Sedangkan dari sisi konflik yang dominan terjadi adalah konflik antara rekan kerja yaitu kurang adanya rasa saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan, dan selain itu sifat saling menjatuhkan antara karyawan satu sama lainnya demi menguatkan posisinya di depan pimpinan.

Peneliti sudah melakukan pengamatan dan melakukan wawancara dari beberapa narasumber bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian permasalahan diatas dan informasi yang didapat bahwa menurun atau meningkatnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan konflik kerja. Adapun dari permasalahan yang telah dijelaskan, maka dapat terlihat karyawan PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing selalu mengalami stres didalam pekerjaannya, dan konflik kerja yang terus menerus berkelanjutan membuat suasana didalam lingkungan perusahaan menjadi tidak kondusif. Adanya masalah tersebut sangat berpengaruh menurunnya kinerja karyawan, seperti berkurangnya tingkat produksi karyawan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Maka berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik menelaah secara lebih mendalam, stres kerja dan konflik kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Maka peneliti mengambil judul: **Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing.**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing?
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing?
3. Bagaimana stress kerja dan konflik kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing.
2. Mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing.
3. Mengetahui bagaimana stress kerja dan konflik kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti. Serta dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerjanya lebih baik lagi.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapat di bangku kuliah. Selain itu dapat menambah pengetahuan, pengalaman dalam bidang sumber daya manusia, dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyajian data dalam bentuk laporan.
3. Bagi Akademis
Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi pada penelitian yang selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia

khususnya dengan judul mengenai stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Berdasarkan hasil pra survey yang menunjukkan bahwa stress kerja dan konflik kerja menjadi dua faktor tertinggi penyebab rendahnya kinerja karyawan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap karyawan PT Mitsubishi Kramayudha Motor pada bagian produksi.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitiandalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini peneliti menguraikan tentang latar belakang dari permasalahan pada skripsi ini, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini membahas mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya (teori stress kerja, konflik kerja, dan motivasi kerja), dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III : Metodologi Penelitian

Dalam bab ini menguraikan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV : Analisis dan Pembahasan

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Dalam bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pengolahan dan analisis masalah. Serta memberikan saran-saran yang membangun sebagai perbaikan bagi perusahaan dimasa yang akan datang.

