

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Menurut Hasibuan (2020:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Perusahaan yang memiliki kualitas kerja dan tujuan yang baik, akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik. Namun jika sumber daya manusia tidak baik, maka perusahaan akan sulit tercapai tujuannya. Jadi, faktor terpenting dalam suatu perusahaan adalah mempunyai sumber daya manusia yang baik serta mengembangkan potensi yang dimilikinya. Namun, dalam mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena mereka mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang di bawa ke dalam organisasi.

Adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia memungkinkan terjadinya stres atau konflik di dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri. Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan

bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan, tetapi tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

Masalah stress dalam bekerja yang dialami karyawan menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan efisiensi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Stress merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan Handoko (dikutip di Ramadanu 2016:2).

Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya pergesekan, sakit hati, dan lain-lain. Konflik dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Karena konflik merupakan suatu situasi, dimana terdapat berbagai tujuan atau berbagai emosi yang tidak sesuai satu sama lainnya, pada diri beberapa individu atau antara beberapa individu yang kemudian menyebabkan pertentangan (Winardi, 2004:384).

Salah satu yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi yaitu kepuasan kerja. Menurut Rivai (2010:475), menyatakan “Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam menjalankan tugas, pimpinan perusahaan tentu saja tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat diperhatikan. Maka dari itu, dilakukan suatu kegiatan penilaian kepuasan kerja karyawan, yang diukur dari

hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pembagian tugas dan kesamaan atau kesesuaian program kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT Kinandita Karya Gemilang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontraktor PT Kinandita Karya Gemilang melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian proyek. PT Kinandita Karya Gemilang banyak menjalankan proyek pembangunan, serta perdagangan besar untuk material alam seperti split, agregat A, agregat B, pasir, semen, bata, selain itu PT Kinandita Karya Gemilang juga mengadakan sewa alat berat seperti excavator, crane, tower crane, lift dan keperluan lain untuk pembangunan. Jam kerja yang tidak menentu dan kebutuhan untuk kerja lapangan yang harus stanbay 24 jam, serta target pembangunan yang harus selesai tepat waktu.

Berdasarkan observasi awal melalui wawancara yang dilakukan oleh penulis menurut beberapa karyawan PT Kinandita Karya Gemilang bahwa mereka terkadang mengalami stres dikarenakan tuntutan tugas yang berlebihan yang diterima karyawan seperti permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dan bersamaan yang menyebabkan karyawan harus lembur dan terkadang masih bekerja pada saat hari libur untuk menyelesaikan tugas. Waktu kerja yang seperti ini menyebabkan pekerja tidak memiliki waktu yang ingin mereka habiskan bersama keluarga karena jam kerja yang panjang dan tidak nyaman. Hal ini berakibat kepada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, konflik kerja juga dialami oleh karyawan lainnya yaitu sering terjadinya komunikasi yang tidak baik dihasilkan dari ketidaksepakatan antar karyawan. Perbedaan persepsi antar karyawan menimbulkan perselisihan antar karyawan, sehingga antara rekan kerja kurang adanya rasa saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai team, mengakibatkan anggapan tidak baik dari satu terhadap lainnya. Permasalahan ini berakibat kepada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Oleh sebab itu, tentunya perusahaan harus bisa mengatasi stres

kerja dan konflik kerja yang terjadi pada karyawannya agar nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu **”Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kinandita Karya Gemilang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Kinandita Karya Gemilang baik secara parsial maupun simultan.

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Kinandita Karya Gemilang baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain:

a. Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan penulis sebagai sarana untuk bisa menerapkan teori-teori yang didapat dalam mata kuliah dengan kenyataan yang terjadi, dan juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti.

b. Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan juga digunakan sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang dan kajian yang sama serta dapat menambah informasi sebagai tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

c. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan saran dan masukan guna meningkatkan sumber daya manusia perusahaan