

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal, dan bahan-bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang potensial. Persamaan atau perkiraan kebutuhan sumber daya manusia merupakan bagian penting dan tersulit untuk dilaksanakan, karena masing-masing individu manusia itu memiliki bakat, tujuan, minat dan jiwa berbeda yang sulit dipersatukan. Maka dengan adanya sumber daya manusia dapat membantu tercapainya tujuan bersama pegawai dalam organisasi tersebut

Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena berbagai sebab, contoh yaitu adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya Kepuasan Kerja. Rivai dan Sagala (2013:999) menyatakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua

atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Stres kerja mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang yang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jumlah dan lamanya stres kerja. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan dari pada stres. Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respon. Rivai dan Sagala (2013:1008) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan.

Menurut Wibowo dan Hamali (2013:501) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan sama seperti kantor kecamatan pada umumnya yang bergerak dalam bidang pemerintahan, yang bertugas melaksanakan segala sesuatu yang berkaitan dengan daerah itu sendiri baik dalam kependudukan, pembangunan daerah,

ekonomi, dana kesejahteraan rakyat. Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif Negara Indonesia di bawah naungan Kabupaten atau Kota. Sebuah Kecamatan di pimpin oleh seorang Camat dan di pecah menjadi beberapa kelurahan dan desa-desa. Berikut adalah hasil observasi peneliti terkait Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan mengenai konflik kerja dan stress kerja.

Tabel 1.1
Hasil kuesioner sementara mengenai Konflik Kerja di Kantor Kecamatan
Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Keterbatasan Sumber							
1.	Konflik dapat terjadi apabila fasilitas kerja sudah cukup memadai	-	-	40	40	20	2,2
2.	Kompetisi yang ketat dalam bekerja dapat menimbulkan konflik	33,3	46,7	20	-	-	4,1
B. Tujuan Yang Berbeda							
3.	Konflik bisa timbul apabila tujuan dalam bekerja berbeda	26,7	60	13,3			4,1
4.	Konflik juga bisa terjadi karena tujuan pihak yang terlibat konflik sama	33,3	60	6,7	-	-	4,1
C. Saling Tergantung atau Interpendensi Tugas							
5.	Saling ketergantungan tugas dalam bekerja dapat menimbulkan konflik	46,7	33,3	20	-	-	4,3
6.	Saling ketergantungan tugas dapat terjadi apabila banyaknya tugas yang diemban pegawai	33,3	60	6,7	-	-	4,1
D. Diferensiasi Organisasi							
7.	Pembagian tugas yang tidak adil dapat menimbulkan konflik antar pegawai dalam perusahaan	33,3	46,7	20	-	-	4,1
8.	Konflik dapat terjadi apabila tujuan dalam bekerja antar pegawai tidak sama atau berbeda	40,7	36,3	26	-	-	4,1
E. Ambiguitas Yurisdiksi							
9.	Konflik dapat terjadi apabila pembagian tugas tidak tepat pada	46,7	33,3	20	-	-	4,3

	keahlian masing-masing pegawai						
10.	Konflik bisa timbul ketika ditambahkannya tugas dan wewenang pada pegawai	40,7	36,3	26	-	-	4,1
F. Sistem Imbalan Yang Tidak Layak							
11.	Konflik bisa timbul apabila sistem imbalan tidak layak diterapkan oleh perusahaan	46,7	33,3	20	-	-	4,3
12.	Sistem imbalan harus adil bagi pegawai agar tidak merugikan semua pihak dalam perusahaan	33,3	46,7	20	-	-	4,1
G. Komunikasi Yang Tidak Baik							
13.	Komunikasi tidak pernah terjadi dengan rekan kerja saat pegawai merasa kelelahan karna menumpuknya pekerjaan	-	26,7	73,3	-	-	3,3
14.	Timbulnya komunikasi yang berbeda dan tidak baik dapat menyebabkan konflik dan turunnya produktivitas kerja pegawai	46,7	33,3	13,3	6,7	-	4,2
H. Pribadi Orang							
15.	Emosi yang tidak stabil pada pegawai dapat menimbulkan konflik antar pegawai	33,3	60,7		6,7	-	4,2
16.	Saat konflik terjadi pegawai kurang dapat mengendalikan orang	26,7	53,3	13,3	6,7		4

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 konflik kerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan belum sesuai yang diharapkan hal ini dikarenakan masih terdapat masalah yang terlihat di indikator konflik kerja yaitu keterbatasan sumber dengan nilai rata-rata 2,2 yang paling terkecil diantara indikator lain. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa di Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan masih sering terjadi konflik kerja dikarenakan sumber daya yang kurang, selain itu dalam bekerja fasilitas sering kali tidak mencukupi. Seperti halnya pada saat

pekerjaan yang sedang menumpuk yang harus dikerjakan dengan waktu tertentu akan tetapi computer yang tersedia sangat terbatas.

Tabel 1.2
Hasil kuesioner sementara mengenai Stres Kerja di Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Penyebab Fisik							
1.	Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karna kemampuan untuk bekerja menurun pada pegawai.	33,3	66,7	-	-	-	4,3
2.	Mengubah pola kerja terus-menerus dapat menimbulkan stress	40	40	20	-	-	4,2
B. Beban Kerja							
3.	Beban kerja yang banyak memberikan kenyamanan kerja pada pegawai.	13,3	6,7	53,3	26,7	-	2,1
4.	Tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi juga dapat menimbulkan stres dalam diri karyawan	33,3	53,3	13,3	-	-	4,4
C. Sifat Pekerjaan							
5.	Mengahapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan sangat merasa tertekan sehingga dapat menimbulkan stress	46,6	46,7	6,7	-	-	4,4
6.	Ancaman pribadi suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang merasa terancam dalam kebebasanya	26,7	60	13,3	-	-	4,1
D. Kebebasan							
7.	Kebebasan yang diberikan pada pegawai belum tentu merupakan hal yang menyenangkan	40	40	20	-	-	4,2
8.	Dengan adanya kebebasan karyawan justru merasakan ketiaktastian dan ketidakmampuan dalam bertindak.	26,7	53,3	20	-	-	4,2
E. Kesulitan							
9.	Kesulitan yang terjadi baik diluar maupun didalam perusahaan dapat	40	40	20	-	-	4,2

	meengakibatkan pegawai stres						
10.	Kesulitan yang dialami merupakan sumber stress bagi seseorang	60	20	20	-	-	4,4

Berdasarkan tabel 1.2 stres kerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan belum sesuai yang diharapkan hal ini dikarenakan masih terdapat masalah yang terlihat di indikator stres kerja yaitu beban kerja dengan nilai rata-rata 2,1 yang paling terkecil diantara indikator lain. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa di Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan masih sering terjadi stres kerja pada pegawai dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak sehingga pegawai merasa tertekan harus menyelesaikan pekerjaan yang terlalu banyak dengan waktu yang menurut pegawai kurang cukup.

Tabel 1.3
Hasil kuesioner sementara mengenai Kepuasan Kerjadi Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Pekerjaan							
1.	Pegawai merasa puas dengan pekerjaannya saat ini.	40	46,7	13,3	-	-	4,27
2.	Pegawai merasa puas dengan tugas yang diberikan oleh pihak organisasi.	33,3	53,4	13,3	-	-	4,2
B. Upah							
3.	Pegawai merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul.	33,3	60	6,7	-	-	4,3
4.	Pegawai merasa puas dengan gaji yang diterima.	46,7	33,3	20	-	-	4,3
C. Promosi							
5.	Pegawai merasa puas dengan adanya promosi atau naik jabatan.	40	40	20	-	-	4,2
6.	Sistem promosi yang ditetapkan	26,7	53,3	20	-	-	4,1

	oleh organisasi sesuai dengan kinerja yang dilakukan.						
D. Pengawas							
7.	Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan dan reaksi terhadap pegawai.	33,3	66,7	-	-	-	4,3
8.	Adanya pengawasan yang ketat tugas yang diberikan dapat selesai sesuai dengan target yang telah ditentukan secara cepat dan tepat.	46,7	33,3	20	-	-	4,3
E. Rekan Kerja							
9.	Rekan kerja antar pegawai sangat membantu ketika mengalami kesulitan.	-	-	33,3	53,3	13,3	2,2
10.	Suasana kekeluargaan kerja terbina dengan baik di dalam organisasi	33,3	66,7	-	-	-	4,3

Berdasarkan tabel 1.3 kepuasan kerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan belum sesuai yang diharapkan hal ini dikarenakan masih terdapat masalah yang terlihat di indikator kepuasan kerja yaitu rekan kerja dengan nilai rata-rata 2,2 yang paling terkecil diantara indikator lain. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa di Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan masih sering terjadi penurunan kepuasan kerja pegawai dikarenakan rekan kerja yang enggan saling membantu ketika terdapat teman yang mengalami kesulitan, hal ini disebabkan setiap bagian kerja memiliki pekerjaannya masing-masing sehingga setiap pegawai hanya terfokus pada tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya saja.

Dari fenomena-fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dengan mengangkat judul yaitu **“Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan baik secara persial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan baik secara persial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya alam manusia dalam kaitan dalam mengatasi konflik dan stres kerja pada pegawai dan penelitian ini bermanfaat sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat memudahkan penelitian dalam menerapkan praktik nyata dilapangan. Terkhusus dapat menjadi pengalaman mengenai Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan.