

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dari suatu perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat sekarang ini akan dapat membawa suatu perubahan dalam kehidupan manusia. Karyawan merupakan sumber daya yang harus dimiliki perusahaan karena sangat penting dalam menentukan suatu hasil tidaknya pekerjaan didalam organisasi. Faktor pendorong terpenting yang menyebabkan manusia bekerja, yaitu dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi disetiap masing-masing manusia.

Dalam dunia industri kerja kini mempunyai unsur dalam suatu kegiatan, yaitu dengan menyelesaikan tugas dari kerjaan suatu organisasi yang dapat menghasilkan sesuatu masing-masing, sehingga pada akhirnya nanti mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan seseorang yang dapat memenuhi kebutuhan dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan lagi. Selanjutnya perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Oleh karena itu, dengan adanya perubahan tersebut karyawan harus mempunyai tantangan dimana segala sesuatu yang dituntut dari suatu organisasi harus dijalankan dengan cepat dan lancar terarah kepada target, sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kinerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginannya dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Karena untuk mencapai suatu keunggulan harus dapat mengusahakan kinerja karyawannya yang tinggi. Dalam kenyataannya itu karena kinerja yang tinggi itu bukanlah yang mudah untuk dicapai. Sehingga pada dasarnya kinerja

karyawan dapat mempengaruhi kinerja tim dan kelompok kerja dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.¹

Ketidakmampuan karyawan dalam melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, tidak disiplin, produktivitas menurun dan sebagainya apabila tidak diminimalisir dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.²

Karyawan dapat stres karena timbulnya kepuasan kerja yang tidak bisa terwujud, yaitu yang dapat mempengaruhi kondisi tekanan individu yang dapat berpengaruh menjadikan muncul keemosian, dalam proses berfikir karyawan kurang stabil, dan kondisi seseorang menjadi *down*, selain itu juga dapat menjadikan *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis dan sering menjadikan marah-marah, bersikap yang agresif dan tidak *rileks* atau kurang berinteraksi dengan sesama.³

Dalam suatu perusahaan terdapat faktor yang menyebabkan karyawan stres yaitu beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang

¹Noviansyah, Zunaidah.,2011, *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, Vol.9 No.18. Desember 2011

²Luthan Fred, *Perilaku Organisasi*, ANDI, Yogyakarta, 2006, hlm. 439

³Abdurrahman Fathoni, *Organisasi & manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 174

terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.⁴

Karyawan adalah seorang pekerja yang nantinya akan menjalankan kinerjanya dengan apa yang diinginkan perusahaan dan apabila nantinya disuatu perusahaan menemukan dengan adanya problem didalam lingkungan kerja yang akan membuat karyawan tidak termotivasi, frustasi, mudah cemas, dan merasa tertekan dengan lingkungan, tidak disiplin, dan akibatnya produktivitasnya akan menurun dan apabila jika tidak segera diminimalisir. Dalam jangka panjang karyawan dapat menderita sakit atau bisa dengan mengundurkan diri dari suatu instansi. Tentu saja hal tersebut berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut dan berdampak pula pada kemajuan instansi.⁵ Oleh karena itu pekerjaan yang dimiliki seorang karyawan tentu berbeda dengan karyawan yang lainnya. Dikarenakan masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan bobot pekerjaan yang berbeda pula. Berat atau ringan suatu pekerjaan selain dapat diukur dari deskripsi pekerjaan itu sendiri dapat pula diukur dari sikap seorang pekerja dalam menanggapi pekerjaannya. Selain itu juga pekerjaan yang dianggap sebagai tuntutan akan menjadikannya berat, sebaliknya bila pekerjaan dianggap sebagai karya maka pekerjaan tersebut akan dikatakan ringan.

Di dalam instansi harus mempekerjakan seorang pegawai atau karyawan, yaitu dengan mempunyai kinerja yang tinggi karena untuk mencapai tujuan di suatu instansi yang telah ditetapkan dari sebelumnya. Karena individu sangat mempengaruhi dengan kinerja kelompoknya dan pada akhirnya nanti dapat mempengaruhi suatu kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu di dalam suatu organisasi yaitu memiliki sumber daya yang tinggi yaitu mampu memiliki peranan yang sangat penting karena untuk kemajuan suatu birokrasi suatu publik karyawan dapat dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Selain itu juga semakin banyak karyawan

⁴*Ibid*, hlm. 176

⁵Rizky Apriani, 2013. *Pengaruh Stresor Kinerja Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak*. Publika, Jurnal S1 Ilmu Administrasi Negara, Vol. 2 No. 2. Agustus 2013.

yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal, yaitu agar suatu organisasi dapat memenuhi target apa yang diperkirakan sebelumnya. Apabila karyawan dalam berkinerjanya rendah atau buruk maka akan merugikan di perusahaan tersebut.⁶

Selain itu juga setiap instansi pasti mengalami banyak persoalan dalam lingkungan kerja. Berbagai tuntutan kemampuan, persaingan antar karyawan, akuntabilitas, dan produktifitas. Dan selanjutnya di dalam suatu organisasi sering terjadi salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja.⁷

Dalam suatu kondisi tegangan atau tekanan seseorang yang mempengaruhi emosi didalam perusahaan yaitu dalam proses pemikiran setiap bekerja didalam perusahaan yang menurun, dan kondisi fisik seseorang yang tidak stabil, dikarenakan stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.⁸ Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut *stressor*. Meskipun stres dapat disebabkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressor*. Stres karyawan mempunyai sumber yang bersifat organisasi dan luar organisasi. Oleh karena itu *stressor* mempunyai tipe dan akibat, dikarenakan menanggapi *stressor* baik dengan stres positif maupun dengan stres negatif. Akibatnya, dengan adanya konsekuensi yang konstruktif maupun yang destruktif bagi organisasi dan karyawan. Pengaruhnya bisa bersifat jangka pendek dan menurun dengan cepat, dan bisa berlangsung dalam jangka yang lama.⁹

Adanya tuntutan kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkan oleh karyawan atau yang tidak merupakan

⁶ *Ibid*, hlm. 2

⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 300

⁸ Keith Davis, John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 1992, hlm. 195

⁹ *Ibid*, hlm. 197-198

bagian dari bidang pekerjaannya maka akan menimbulkan konflik peran. Konflik dan ketaksaan (*ambiguity*) peran juga berkaitan dengan stres. Konflik peran dapat juga terjadi kapan dan dimanapun pada manusia baik dalam kedudukannya sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial. Konflik dapat bersifat meresahkan bagi orang atau orang-orang yang berhubungan dengannya. Konflik dapat muncul karena kelebihan beban peranan dan ketidakmampuan peranan orang yang bersangkutan. Kemudian konflik dapat terjadi apabila kita mendapatkan “beban berlebihan” atau apabila kita menerima terlampau banyak tanggung jawab, dan ia juga mungkin berkembang sebagai konflik nilai-nilai antara aktivitas-aktivitas kerja dan juga tanggung jawab keluarga.¹⁰

Di dalam perusahaan pastinya mengemukakan tentang bahwa konflik peran yang terjadi ketika dua orang atau lebih, yaitu misalnya tuntutan terjadi secara bersamaan dan saling bertentangan satu dengan yang lain sehingga menyebabkan kesulitan pada karyawan. Karena konflik peran juga dialami individu ketika nilai-nilai internal, etika keseharian, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya. Konflik yang terjadi didalam individual misalnya konflik dalam pekerjaan-keluarga, yaitu konflik waktu yang harus dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan di dalam kekeluargaan dengan pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya, yaitu dengan pekerjaan dengan keluarga. Selain itu juga ada konflik yang terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, dikarenakan nantinya akan muncul yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian yaitu pekerjaan atau keluarga.

Kinerja, yaitu perilaku seorang pegawai atau karyawan yang mempunyai tujuan menunjukkan kesesuaiannya sebagai karyawan dengan uraian pekerjaannya dan persyaratan-persyaratan kerja, yang memperlengkapi kearah sukses organisasi keseluruhan. Kinerja dapat dioperasionalisasikan dalam istilah kualitas kerja, kuantitas kerja dan/atau jumlah usaha yang

¹⁰Winardi, *Manajemen Konflik, Konflik Perubahan Dan Pengembangan*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm. 8

digunakan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya tersendiri yang nantinya akan menciptakan hasil kinerja yang diharapkan suatu organisasi. Kinerja tersebut bisa ditunjukkan sebagai suatu pencapaian target kerja di dalam perusahaan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu dalam suatu kesuksesan didalam perusahaan.¹¹

PT. Daya Karsa Wiguna Kudus ini yang dirintis lebih dari 10 tahunan yang berjumlah karyawannya sampai sekarang 168 orang, oleh karena itu dengan minimnya lahan tersebut sehingga belum merekrut jumlah karyawan lagi. Perusahaan ini adalah perusahaan industri yaitu komponen elektronik yang berada di Jl. Raya Lingkar Selatan Km. 4 Kudus-Jepara di Desa Garung Kidul Kaliwungu Kudus.

Dari beberapa fenomena yang ada pada PT. Daya karsa wiguna kudus, hal yang berpengaruh bagi karyawan sehingga mengalami stres dan konflik peran didalam suatu organisasi, yaitu kondisi masalah dengan kurang meningkatkannya sarana dan prasarana yang cukup di lingkungan kerja misalnya, sistem sirkulasi udara pabrik yang terlalu panas sehingga karyawan merasa kurang nyaman dengan kinerja yang dialami, selanjutnya dengan alat pemesinan yang terlalu bising sehingga mengganggu komunikasi dengan antar karyawan maupun atasan apabila ada suatu pengumuman dari pabrik, dan pengaturan tata ruang yang belum stabil dikarenakan tempat tempat finishing yang tidak mempunyai tempat ruang tersendiri yaitu hanya di halaman-halaman perusahaan.

Dan konflik peran yang ada diperusahaan ini, yaitu kurang keharmonisannya antar sesama karyawan dan para atasan misalnya hubungan kemanusiannya antara pimpinan dan bawahan para karyawan tidak baik sehingga karyawan menjadi malas bekerja karena merasa terburu-buru oleh pimpinan dan kinerjanya tidak sesuai dengan apa yang diperkirakan dari suatu organisasi.¹²

¹¹Bernard Tewel, Florensia B. Tewel, *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado*, Jurnal Emba Vol. 2 No.1 Maret 2014

¹² Hasil wawancara dengan Bapak Mulyakno Tanggal 15 Juli 2015 Jam 13.45 WIB

Dari tela'ah kinerja produksi perusahaan oleh pimpinan menyimpulkan semua karyawan kinerjanya sudah baik itu bisa dapat dilihat dari suatu indikasi antar semua karyawan kondusif. Semua tidak lepas dari kebijakan pimpinan perusahaan. Pimpinan punya standar yang baik untuk menyelesaikan suatu permasalahan karyawan jalan keluarnya yaitu pimpinan akan mencari tau dari mana suatu konflik berasal yaitu antara lain :

1. Bila masalah lingkungan kerja yang kurang baik pimpinan akan mencari solusi agar lebih nyaman.
2. Bila masalah beban kerja selanjutnya pimpinan akan menggaji sesuai dengan beban kerjanya masing-masing.
3. Bila masalah antar karyawan yang kurang kondusif, maka pimpinan akan mengambil kebijakan untuk menyelesaikannya.

Oleh karena itu semua kebijakan pimpinan itu akan berimbas pada output suatu perusahaan. Maka dari itu pimpinan di PT. Daya Karsa Wiguna ini mempunyai standar kebijakan yang baik dan hasilnya adalah sama-sama menikmati secara keseluruhan, yaitu karyawan dan pimpinan.

Kemudian dengan adanya fenomena tersebut yang ada yaitu stres dan konflik peran terhadap kinerja, yaitu apabila karyawan masih merasakan permasalahan tersebut kinerja perusahaan akan semakin menurun dan target yang diinginkan dari suatu perusahaan akan tidak tercapai. Oleh karena itu perusahaan harus bisa menstandarisasikan yaitu dengan adanya suatu kesepakatan parasss pimpinan.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti beberapa besar pengaruh *Stressor* dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan dengan mengambil objek penelitian pada instansi. Dalam penulisan ini penulis mengambil judul **“Pengaruh *Stressor* dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Karsa Wiguna Kudus”**.

B. Batasan Penelitian

Penelitian dibatasi :

1. Objek penelitian ini adalah PT. Daya Karsa Wiguna Kudus.
2. Responden dari penelitian ini adalah karyawan PT. Daya Karsa Wiguna Kudus yang bersedia memberikan jawaban dari kuesioner yang peneliti berikan.
3. Pengaruh *Stressor* dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Karsa Wiguna Kudus

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *stressor* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daya Karsa Wiguna Kudus?
2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daya Karsa Wiguna Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *stressor* terhadap kinerja karyawan PT. Daya Karsa Wiguna Kudus
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan PT. Daya Karsa Wiguna Kudus

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi yang bermanfaat mengenai *stressor* dan konflik peran terhadap kinerja karyawan. Dan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dengan menambah permasalahan lain atau bahan referensi penelitian.

2. Manfaat Praktis

Memberikan kontribusi kepada pihak PT. Daya Karsa Wiguna Kudus dalam upaya meningkatkan kinerja operasionalnya.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun :

1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional,

tehnik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, serta pembahasan dan analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

