

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan kondisi globalisasi industri saat ini, suatu perusahaan harus mampu mengikuti perubahan yang sesuai dengan perkembangan zaman. Adanya perubahan yang terjadi di perusahaan secara langsung atau tidak langsung akan memberi pengaruh terhadap kondisi perusahaan sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dihadapkan dengan kondisi dimana meningkatkan kualitas kinerja karyawan amat penting demi mempertahankan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai perusahaan. Suatu perusahaan tentu akan mempunyai target tersendiri yang harus dicapai, untuk mencapai targetnya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup>

CV. Fairuz Group adalah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur yaitu perusahaan yang mengolah bahan dari bahan mentah hingga bahan jadi siap untuk di pasarkan, jenis dari perusahaan ini adalah perusahaan garmen. Perusahaan ini memproduksi barang sesuai pesanan *buyer*, tetapi tidak jarang perusahaan ini menawarkan *design* sebagai opsi untuk *buyer* menentukan produk yang akan dipesan.

Manajemen perusahaan harus memberikan perhatian penting terhadap kenyamanan dan kelancaran kinerja karyawan karena hal ini akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja. Tuntutan pekerjaan secara tidak langsung akan memberikan beban kerja terhadap karyawan, seperti kebutuhan untuk bekerja dengan keras dan cepat, jumlah

---

<sup>1</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 2.

pekerjaan yang banyak dan waktu yang terbatas sehingga akan menimbulkan stres.

Stres kerja merupakan salah satu pendukung yang dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan dari berbagai macam masalah yang muncul didalam suatu perusahaan. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.<sup>2</sup> Timbulnya pertentangan dalam diri yang sangat kuat atau terjadi pro-kontra dalam batinnya, sehingga menjadi salah satu kondisi penyebab munculnya stres yang disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang bertindak tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak mampu untuk menolaknya.<sup>3</sup> Seperti dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 38 :

فَلَمَّا هَبَّطُوا مِنْهَا جَمِيعًا صَلَّىٰ فِيمَا يُنَبِّئُكُمْ مِّنِّي هُدًى فَمَنْ تَبَّحَ هُدًى فَلَاحِقَ عَلَيْهِمُ الْعَذَابُ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ (٣٨)

Artinya: *“Turunlah kamu semua dari surga itu! Kemudian jika datang petunjuk-Ku kepadamu, maka barang siapa yang mengikuti petunjuk-Ku, niscaya tidak ada kekhawatiran atas mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati”*<sup>4</sup>

Dalam ayat itu menjelaskan bahwa siapa saja yang mendapat petunjuk dari Allah maka dia tidak akan pernah merasa ketakutan/ kecemasan/ merasa stres sehingga mereka tidak takut dan tidak sedih. Korelasinya adalah sebagai seorang muslim kita harus senantiasa berpegang teguh kepada petunjuk-Nya, sehingga kita dapat melewati cobaan termasuk cobaan stres kerja.

Didalam tafsir Atthobari Imam Abu Ja'far Muhammad Ibnu Jarir Atthobari menjelaskan bahwa ayat diatas adalah

---

<sup>2</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 176.

<sup>3</sup>Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, Dan Kasus* (Bandung: Alfabeta, 2018), 257.

<sup>4</sup> Alquran, Al-Baqarah Ayat 38, *Alquran Dan Terjemahnya* (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsiran Alquran, 1971), 15.

firman Allah yang ditujukan kepada Nabi Adam, ibu Hawa, ular dan iblis agar turun dari surga. Sedangkan yang dimaksud “petunjuk-Ku” adalah para Nabi dan Rosul, dan yang dimaksud “niscaya tidak ada kekhawatiran dan kesedihan” adalah mereka selamat dari siksa Allah dan tidak takut terhadap siksa-Nya yang disebabkan karena ketaatan mereka didunia dan ketundukan mereka terhadap perintah, petunjuk dan jalan-Nya.<sup>5</sup>

Segala permasalahan pasti ada solusi atau petunjuk untuk menyelesaikannya, dan begitupun Allah selalu memberikan petunjuk untuk hambanya yang mau mengikuti petunjuk-Nya. Apabila seseorang mengalami stres kerja maka Allah akan memberikan obatnya berupa petunjuk jawaban dari permasalahan yang tengah dialaminya. Stres kerja biasanya dialami karyawan yang memiliki semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, sebagian orang menganggap tugas dan tanggung jawabnya merupakan beban sehingga dapat menimbulkan stres. Dalam pekerjaan adanya ketegangan kerja dan keterasingan kerja bisa menyebabkan timbulnya stres pada karyawan.

Selain stres kerja ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu konflik kerja. Konflik kerja ini bisa terjadi di antara sesama karyawan.

Menurut kreitner dan kinicki, konflik kerja yaitu sesuatu proses dimana satu pihak merasa bahwa kepentingannya telah ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain. Mereka berpendapat konflik dapat bersifat positif atau negatif bergantung pada sifat dan intensitasnya.<sup>6</sup> Seperti dalam Al-Qur’an surat Al-Baqarah ayat 72:

وَإِذْ قَتَلْتُمْ نَفْسًا فَادَّارَأْتُمْ فِيهَا صَلى وَاللَّهُ مُخْرَجٌ مَّا كُنْتُمْ تَكْتُمُونَ (٧٢)

Artinya: “Dan (ingatlah), ketika kamu membunuh seorang manusia lalu kamu saling tuduh menuduh

---

<sup>5</sup> Abu Ja’far Muhammad Ibnu Jarir Atthobari, *Tafsir Atthobari jus 1* (Kairo: Arul Hadits, 2010), 384-386.

<sup>6</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 258.

*tentang itu. Dan Allah hendak menyingkapkan apa yang selama ini kamu sembunyikan”<sup>7</sup>*

Konflik kerja digambarkan seperti manusia yang saling tuduh menuduh tentang kesalahan pemahaman yang tengah terjadi diantara para karyawan, dan Allah akan menunjukkan kebenaran diantara mereka. Stres dan konflik kerja yang dialami oleh karyawan di dalam lingkungan kerjanya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sikap kepuasan seseorang ini dapat dinikmati dalam pekerjaan atau luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.<sup>8</sup>

Kinerja yang tinggi dan loyalitas yang maksimal merupakan tuntutan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan. Namun kondisi kerja yang tidak mendukung dan tuntutan yang diberikan perusahaan merupakan salah satu keluhan yang dirasakan, jika tidak diimbangi dengan pemberian *reward* atau bonus yang optimal terhadap karyawan.

Demi memajukan dan mengembangkan perusahaan, karyawan dituntut memberikan seluruh daya pikiran, waktu dan tenaga yang dimilikinya. Dalam hal ini, tuntutan yang diberikan perusahaan dapat mengakibatkan stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik baiknya supaya rasa cinta dan dedikasi karyawan semakin tinggi serta moral kerja dan kedisiplinan karyawan meningkat dalam perusahaan.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, Ada beberapa kendala yang dialami oleh perusahaan CV. Fairuz Group yaitu kinerja perusahaan masih belum mampu memenuhi target pemesanan dari yang sebelumnya telah ditetapkan perusahaan sesuai permintaan pasar, hal tersebut

---

<sup>7</sup> Alquran, Al-Baqarah Ayat 72, *Alquran Dan Terjemahnya* (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsiran Alquran, 1971), 21.

<sup>8</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 174.

terjadi karena masih banyaknya karyawan yang tidak mampu mencapai target kerjanya. Hal ini kemudian menyebabkan adanya target tertentu yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satunya berupa penambahan jam kerja / lemburan, namun kebijakan tersebut malah menjadi beban kerja yang dapat dialami oleh karyawan.

Dimana hal tersebut menjadi awal munculnya stres kerja pada karyawan yang mendapat jam kerja tambahan. Selain itu, adanya perbedaan pendapat karena komunikasi yang kurang baik sering kali muncul antar karyawan dengan karyawan atau bahkan pimpinan dengan pimpinan. Komunikasi yang kurang baik ini akan menimbulkan perselisihan diantara para karyawan itu sendiri sehingga akan menimbulkan konflik. Sehingga dengan adanya stres kerja dan konflik kerja pada karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang didapat karyawan saat bekerja diperusahaan tersebut.

#### Research Gap

GAP	Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.		
ISU	Adanya pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.		
	Peneliti	Metode	Temuan
Stres kerja terhadap kinerja karyawan	Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo, Victor. P.K Lengkong	Kuantitatif	Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Lanny S. Worang, Agusta L. Repi, Lucky O.H Dotulong	analisis regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan BRI kantor
	Gabreila Wenuur, Jantje Sepang, Lucky Dotulong	analisis regresi berganda	Stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Konflik kerja terhadap kinerja karyawan	Alfina Yostika, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan
	Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya	<i>explanatory research</i>	Konflik kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan
Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Florida Dessy Putri Sanuddin, A.M. Rosa Widjojo	Kuantitatif	Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
	Nur Abidin	Structural equation modelling (SEM)	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dan penulis tertarik dengan permasalahan kinerja karyawan yang ada dalam CV. Fairuz Group yang sebelumnya belum ada penelitian yang meneliti locus tersebut dalam bidang MSDM (manajemen sumber daya manusia) hal tersebut mendasari penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fairuz Group Wonorejo”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo?
2. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo?



3. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan antara stres kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Group Wonorejo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh secara signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo
2. Mengetahui pengaruh secara signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo
3. Mengetahui pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo
4. Mengetahui pengaruh secara simultan antara stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan untuk memperkaya ilmu pengetahuan tentang manajemen bisnis syariah, khususnya terkait dengan stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Karyawan  
Penelitian ini dapat difungsikan sebagai bahan informasi dan kajian bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerja dengan baik.

- c. Masyarakat  
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi masyarakat untuk dapat mengetahui stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan garis besar penyusunan proposal yang bertujuan memudahkan pemikiran dalam memahami secara keseluruhan isi dari proposal penelitian ini. Adapun sistematika penulisan yang digunakan untuk menyusun proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagian awal

Bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, halaman daftar isi, daftar gambar dan daftar table.

### 2. Bagian isi

Bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari tiga bab, antara bab satu dengan yang lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, ketiga bab tersebut adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bagian ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bagian ini diuraikan tentang teori-teori yang terkait dengan judul, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis. Kerangka teori ini digunakan untuk melaksanakan penelitian dan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bagian ini diuraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel



operasional, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

#### **BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menjelaskan secara detail dan jelas mengenai hasil penelitian dan pembahasannya.

#### **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini berisi kesimpulan, saran kepada pihak perusahaan dan akademis, dan penutup dari penelitian skripsi.

#### 3. Bagian akhir

Pada bagian akhir ini terdiri dari daftar pustaka yakni buku dan jurnal yang digunakan sebagai sumber rujukan dalam penelitian

