

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia selalu menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi atau perusahaan untuk tetap dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2014)., Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manajemen SDM adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, di dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2018). Menurut Widodo (2015:4), manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di sebuah organisasi agar organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi juga bergantung pada sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut.

Tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dipengaruhi oleh adanya kerja sama antar karyawan yang harmonis dalam menyelesaikan tugas. Semakin harmonis kerja sama yang dilakukan para karyawan, semakin tinggi juga kinerja yang dicapai oleh karyawan. Kenyataannya, suasana kerja diantara karyawan tidaklah selalu tercipta dengan baik. Banyak faktor yang menyebabkan tidak terciptanya hubungan yang harmonis seperti ketidaksamaan prinsip, pandangan penelitian, khususnya mengenai cara untuk mencapai tujuan organisasi, perbedaan tersebut mengakibatkan terjadinya konflik dan menyebabkan stres kerja pada setiap karyawan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis (Hasibuan, 2017). Karyawan yang stres (mengalami tekanan) cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka sehingga tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Akan tetapi tidak semua karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres dapat mempengaruhi motivasi seseorang, baik secara positif maupun negatif. Stres kerja dapat diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya konflik kerja dan beban kerja yang terjadi karena adanya kesalah pahaman atau berbedanya pendapat antar individu dalam suatu pekerjaan dan beban kerja yang terlalu menumpuk, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gentari (2017) yang menyatakan bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Suatu konflik merupakan hal yang wajar dalam organisasi. Konflik bukanlah menjadi suatu hal yang harus ditakutkan, tetapi merupakan suatu hal yang perlu dikelola agar dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi (Ahmad, 2017). Jika konflik tidak dapat dikendalikan maka akan mengakibatkan stres pada karyawan yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap aktivitas organisasi itu sendiri. Konflik merupakan suatu proses dimana satu kelompok menganggap bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh kelompok lainnya. (Robbert & Angelo, 2014). Konflik kerja menurut menurut Mangkunegara (2015), konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan pada umumnya terjadi karena ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok

(dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi sehingga seorang karyawan akan dituntut untuk mengikuti perubahan yang ada didalam perusahaan atau yang biasa disebut dengan perubahan dinamis.

Perubahan yang dinamis dalam bisnis, berdampak pada kegiatan dalam suatu perusahaan yang dituntut untuk mengikuti perubahan (Ellyzar, 2017). Perubahan ini secara tidak langsung mendorong sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi dan mengakibatkan beban kerja yang ada pada karyawan tersebut akan bertambah. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi karyawan, dapat menumbuhkan hal-hal negatif. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas pekerjaan dimana digunakan sebagai tempat/lingkungan kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan (Tarwaka, 2015). Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak (Yusuf, 2015). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja.

PDAM Puger merupakan perusahaan pemerintah yang bergerak dibidang pengadaan air bersih dan salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan tentang sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat berjalan dengan baik. Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Pada Kantor PDAM Puger tentunya mengharapkan memiliki karyawan yang mempunyai tujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka karyawan dalam perusahaan harus diperhatikan dengan baik agar apa yang ia lakukan untuk perusahaan setimpal dengan apa yang ia dapatkan, terutama dalam kenyamanan bekerja sehingga karyawan tidak stres dalam bekerja, dikarenakan kurangnya perhatian dari perusahaan itu sendiri atauun karena beban dan konflik yang terjadi diantara para karyawan. Tanda-tanda karyawan mengalami stres kerja yaitu perubahan terhadap fisik, emosional dan interpersonal (Nusran, 2019), sehingga dari perubahan tersebut karyawan mulai tidak stabil di dalam bekerja dan jarang masuk kantor. Berikut presensi karyawan PDAM Puger Jember 4 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Presensi Karyawan PDAM Puger Jember Tahun 2018-2021

No	Tahun	Jumlah karyawan	Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
1	2018	196	25	24	20	15
2	2019	193	24	23	17	17
3	2020	175	41	32	23	21
4	2021	1180	20	28	27	12

Sumber : PDAM Puger (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan PDAM Puger Jember dalam 4 tahun terakhir masih terdapat yang tidak masuk kantor tanpa keterangan dan juga masih banyak karyawan

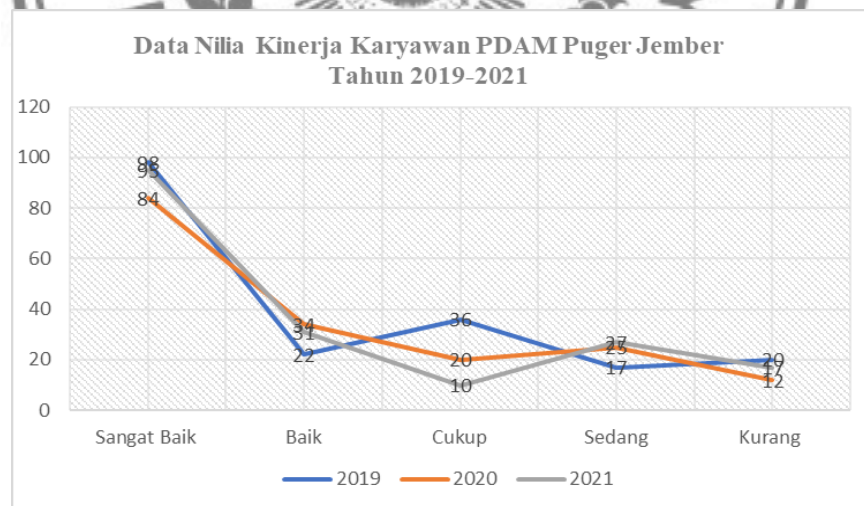
yang tidak masuk kantor dikarenakan sakit. Hal ini dapat terjadi karena stres kerja yang berlebih dan membuat karyawan mudah sakit dan juga merasa tidak ingin masuk kantor, stres kerja yang terjadi juga karena adanya konflik yang terjadi antar karyawan sehingga menimbulkan stres salah satu pada karyawan yang mengalami konflik. Faktor yang kedua dapat terjadi karena terjadi konflik kerja antar karyawan, dimana hal ini membuat karyawan merasa stres dan tidak masuk kantor. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gentari (2017) menyatakan bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak akan mempengaruhi stres pada karyawan dan kinerja karyawan pun akan menurun, beban kerja pada karyawan PDAM Puger Jember dapat dilihat dengan adanya penilaian kinerja karyawan pada tiap tahunnya, berikut adalah penilaian kinerja karyawan PDAM Puger Jember pada 3 tahun terakhir.

Tabel 1.2
Data Nilaian Kinerja Karyawan PDAM Puger Jember Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah karyawan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Sedang	Kurang
1	2019	193	98	22	36	17	20
2	2020	175	84	34	20	25	12
3	2021	180	95	31	10	27	17

Sumber : PDAM Puger (2022)

Dari tabel 1.2 menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap setahun sekali dalam jangka waktu yang ditentukan yaitu pada bulan November/Desember. Objek yang dinilai pada karyawan adalah kinerja individu yang terdiri dari ketepatan waktu, absensi, prestasi kerja dan kerjasama, dan prakarsa.



Gambar 1.1 Kurva Nilai Kinerja Karyawan PDAM Puger Jember 2019-2021

Dari gambar 1.1 terlihat bahwa kinerja karyawan dari data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi nilai kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa beban kerja karyawan PDAM Puger Jember cukup tinggi yang menuntut untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Beban kerja yang semakin tinggi dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ellyzar (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis (Hasibuan, 2017). Stres kerja terjadi pada karyawan PDAM Puger Jember. Menurut penelitian Faozen (2020) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan dan menurut Wakhyuni (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres karyawan pada PDAM Puger Jember ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres karyawan pada PDAM Puger Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres karyawan pada PDAM Puger Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres karyawan pada PDAM Puger Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan (PDAM Puger Jember).
Penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stres karyawan, sehingga nantinya diharapkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam memberikan suatu kebijakan kepada karyawan baik saat ini maupun yang akan datang.
2. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pengetahuan dan pembelajaran terkait dengan konflik kerja, beban kerja dan stres kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya dan diharapkan penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.