

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam setiap kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai atau karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap karyawan yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak hanya tergantung pada fasilitas kerja yang lengkap, akan tetapi juga tergantung pada karyawan. Tanpa peran karyawan meskipun berbagai komponen yang dibutuhkan telah tersedia dan mendukung, perusahaan tidak akan berjalan. Karena karyawan merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan hal-hal yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam mewujudkan rencana suatu perusahaan.

Kinerja sering dipersamakan dengan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan

individu maupun kelompok. Kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan karyawan dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakkan para karyawan mau bekerja dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara efektif dan maksimal.

Tujuan tersebut dapat tercapai jika perusahaan memiliki karyawan yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Namun kinerja karyawan didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja dapat timbul apabila perusahaan mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan juga hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya, tetapi di dalam perusahaan konflik dan stres kerja juga sering terjadi baik antar individu, antar individu dan kelompok, maupun antar kelompok. Namun jika komunikasi antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan terjalin baik, maka kecil kemungkinan konflik dan stres kerja dapat terjadi dalam suatu perusahaan.

Konflik dan stres kerja merupakan unsur yang kurang sehat, pada dasarnya konflik dan stres kerja yang terjadi dalam suatu perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya

tujuan yang diinginkan oleh perusahaan maupun karyawan tersebut. Maka dari itu untuk mencapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, seorang pimpinan harus selalu memperhatikan kondisi kerja yang ada dalam perusahaannya.

Terkadang sebagian besar pimpinan kurang memperhatikan kondisi kerja perusahaannya, sehingga dengan kurangnya perhatian dari pimpinan sering terjadi konflik dan stres kerja antar karyawan. Namun konflik dan stres kerja tidak selalu mempunyai efek negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan gejolak, menumbuhkan ketidakpercayaan, membangun perasaan ingin selalu menang atau memperlebar jurang kesalahpahaman antar karyawan. Akan tetapi konflik dan stres kerja juga dapat menjadi positif yaitu mendorong kreativitas, membuat perubahan baru bagi perusahaan, merubah sudut pandang karyawan, dan mengembangkan kemampuan untuk menangani perbedaan.

PT. Adira Dinamik Multi Finance merupakan salah satu perusahaan pembiayaan yang menjalankan kegiatan organisasi di Kota Langsa. Sebagai perusahaan pembiayaan yang berhubungan langsung dengan masyarakat luas, PT. Adira Dinamik Multi Finance Kota Langsa saat ini mempekerjakan 90 orang karyawan. Tentu dengan jumlah karyawan yang relatif besar maka tidak tertutup kemungkinan dapat terjadi konflik dan stres kerja pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. Adira Dinamik Multi Finance diketahui bahwasanya konflik dan stres kerja sering terjadi pada karyawan PT. Adira Dinamik Multi Finance. Kurang adanya komunikasi dan koordinasi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan menyebabkan tugas yang dijalankan tidak optimal dan tumpang-tindih, beban dan target kerja yang relatif

tinggi yang harus dicapai oleh karyawan juga menyebabkan terjadinya konflik dan stres kerja. Selain itu, para atasan sering menginstruksikan suatu pekerjaan kepada karyawannya dengan tidak melihat kondisi karyawan, sehingga karyawan menjalankan instruksi tersebut dengan terpaksa yang akhirnya kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan dan konflik serta stres kerja terjadi antar kelompok kerja, antara satu bagian (divisi) dengan bagian lainnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, peneliti sangat tertarik untuk melaksanakan penelitian di PT. Adira Dinamik Multi Finance Kota Langsa dengan judul penelitian, **“Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamik Multi Finance”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dideskripsikan di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh konflik dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamik Multi Finance.
2. Bagaimana pengaruh konflik dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamik Multi Finance.

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan yang ingin dicapai, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamik Multi Finance.

2. Untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamik Multi Finance.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dalam suatu penelitian tentu terdapat kegunaan yang dihasilkan, dan adapun kegunaan dari penelitian ini, yaitu:

1. Sebagai masukan kepada pihak manajemen PT. Adira Dinamik Multi Finance mengenai konflik dan stres kerja yang berhubungan terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan referensi untuk peneliti lain serta pihak-pihak yang berkepentingan dalam melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.