

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, pada dasarnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (Achmad, 2020:134), mengemukakan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Keberhasilan dari suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja karyawan, kinerja yang baik dari karyawan dapat dianggap sebagai suatu hal yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan yang dilakukan di PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang profesional yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik kepada PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan berbagai cara kerja, sebab suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, dengan adanya kualitas kerja maka akan meningkatnya mutu kerja dalam mencapai suatu tujuan, tujuan tersebut sangat penting dalam kuantitas kerja karena jumlah kinerja yang diukur akan menentukan target dalam pengelolaan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaan yang dimiliki karyawan perlu adanya ketepatan waktu karena dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam keberhasilan suatu pekerjaan perlu adanya efektivitas kinerja serta kemandirian agar pekerjaan yang dikerjakan tidak merepotkan rekan kerjanya. Namun pada umumnya kinerja karyawan tidak terus menerus baik dan meningkat terkadang kinerja karyawan pun dapat menurun. Dampak terjadinya faktor kinerja menjadi buruk yaitu dengan adanya konflik kerja dan stres kerja.

Perubahan yang terjadi tentu akan menimbulkan konflik baru yang akan dihadapi. Menurut Rivai dan Sagala (Widjaja *et al.*, 2021:84), mengemukakan bahwa konflik kerja adalah ketidakcocokan antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang perlu membagi sumber daya yang seadanya atau aktivitas kerja atau realita bahwa mereka mempunyai perbedaan status, perbedaan misi, perbedaan nilai atau perbedaan pendapat. Konflik kerja yang menimpa pegawai dapat berdampak pada hal yang negatif

seperti kesalahan komunikasi terjadi apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda sehingga terjadi perbedaan persepsi, perbedaan tujuan juga didasari atas ketidaksamaan seseorang dalam memandang tujuan-tujuan kinerja, maka dalam suatu organisasi perbedaan dalam penilaian antar seseorang sering kali terjadi perbedaan antara nilai atau persepsi. Konflik kerja terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang saling tergantung satu sama lain ketika diberi tugas secara berlebihan. Terjadi kesalahan dalam afeksi juga termasuk konflik kerja, apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, dari dampak buruk tersebut tergantung bagaimana cara karyawan menghadapi konflik kerja tersebut.

Setiap orang dimanapun ia berada dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Stres kerja disebabkan oleh konflik yang sering terjadi serta beban kerja yang berlebihan. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Menurut Adawiyah dan Siswanto dalam Widjaja et al., (2021), Stres kerja ialah reaksi seseorang perihal yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena desakan pekerjaan secara internal maupun eksternal, sehingga dari kondisi stres ini dapat memunculkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Stres yang berkepanjangan tanpa adanya solusi dari pemegang kebijakan dalam perusahaan akan menimbulkan konflik kerja. Konflik kerja yang terjadi akan membawa sebuah kondisi yang kurang menguntungkan bagi karyawan dan

perusahaan. Terjadinya stres kerja terdapat karena faktor lingkungan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda sama halnya dengan faktor organisasi sulit mengerjakan tugas yang diberikan. Faktor individual terjadi jika seseorang mengalami stres pada dirinya seperti mudah lelah, emosional dan sulit untuk beristirahat. Faktor kepemimpinan juga memicu terjadinya stres kerja yang diakibatkan dengan tuntutan yang diberikan pada perusahaan.

PT. Migas Mandiri Pratama, Kalimantan Timur merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dibidang migas yang 100% sahamnya dimiliki Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Dengan dibentuknya PT.Migas Mandiri Pratama Kaltim berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomer 11 tahun 2009 tentang Perseroan Terbatas (PT) Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Perusahaan ini bertekad untuk memperbaiki kinerja perusahaan dalam beberapa waktu kedepan dan mempunyai visi menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Migas terbaik di Indonesia.

Dibentuknya PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur adalah untuk mengendalikan dan mengelola potensi minyak dan gas bumi baik dalam kegiatan usaha maupun hilir serta kegiatan penunjang lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan staff sumber daya manusia di PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur ada beberapa permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini. Permasalahan ini berhubungan dengan kinerja pegawai, dikarenakan keberhasilan di dalam perusahaan atau organisasi tidak lepas dari kinerja, kompetensi dan peran karyawan. Dalam persaingan yang semakin ketat

ini perusahaan mengharapkan agar pegawai memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung pencapaian sasaran atau tujuan perusahaan tersebut. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur yang menjadi potensi karyawannya tidak berkembang atau mengalami pasang surut yaitu masih terdapat beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, kedisiplinan tidak terkendali, pegawai kurang cepat dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pencapaian target yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yang dimana akan menjadi indikasinya rendahnya pegawai. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian materil maupun inmaterial dan rendahnya kinerja pegawai menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik.

Kinerja pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur adalah faktor utama bagi perusahaan dimana perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja yang baik serta mengembangkan potensi agar memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan. Beberapa cara yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan pegawai adalah memberikan tunjangan kinerja kepada pegawai baik dari segi tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan pension dan tunjangan lainnya yang terdapat memotivasi semangat pegawai dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Di dalam perusahaan terdapat permasalahan yang terjadi yaitu konflik kerja seperti munculnya komunikasi sesama pegawai yang tidak berjalan dengan lancar sehingga sering kali menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga muncullah kesalahpahaman tersebut. Rasa iri hati dan tidak suka antar pegawai menjadi masalah yang belum mendapatkan perhatian khusus oleh direktur PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur, sementara hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik. Sistem pembagian bonus atau upah lembur yang tidak sesuai juga sering memicu timbulnya konflik antar pegawai.

Pada stres kerja adapun permasalahan yang terjadi yaitu dilihat dari beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan. Tingkat stres yang dialami pegawai PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur sesuai dengan beban kerja yang diterima. Tekanan dari atasan dan klien juga menambah beban pekerjaan karyawan. Tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stres kerja, minimnya pemberian pekerjaan kepada pegawai juga sering menimbulkan kecemasan dan rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaan mereka saat ini.

Salah satu cara untuk mengatasi stres kerja pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur adalah dengan cara pihak perusahaan menerapkan pola sehat yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan

berkembang, pola harmonis yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai macam hambatan, pola psikologis yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis, dalam pola ini individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan adanya stres kerja yang baik maka perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff sumber daya manusia PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur dapat disimpulkan oleh penulis dalam mencapai visi tersebut maka diperlukan kinerja karyawan PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur terus meningkat. Tetapi kenyataannya kinerja karyawan PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur menghadapi ketidakstabilan dan penurunan kinerja pegawai pada PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur dapat mempengaruhi dan menghambat tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka beberapa pokok permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah konflik kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur?
2. Apakah stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur?
3. Apakah konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Migas Kalimantan Timur?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah didalam penelitian ini adalah sesuatu hal yang sangat penting pada pokok permasalahan, yang dimana agar tidak terjadi permasalahan dalam penelitian yang akan dibahas yaitu “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur”.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

b. Manfaat penelitian :

1. Bagi Perusahaan :

- a) Meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan meneliti permasalahan yang sesuai dengan disiplin ilmu peneliti.
- b) Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2. Bagi Karyawan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja dan kualitas publiknya semakin baik.

3. Bagi Peneliti :

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyajian dalam bentuk laporan.

4. Bagi Akademis :

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.