

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan berada di bawah tekanan yang semakin besar untuk mengoptimalkan kinerja pegawai sebagai akibat dari globalisasi. Dunia usaha di Indonesia berada di bawah tekanan yang kuat untuk meningkatkan kinerja mereka karena tingginya tingkat persaingan di pasar. Sumber daya manusia (SDM) merupakan industri yang sangat kompetitif dan hal ini sering terjadi. Kekhawatiran terhadap sumber daya manusia sangat penting bagi keberlangsungan bisnis apa pun. Merupakan tanggung jawab bisnis untuk menemukan, melatih, dan mempertahankan pegawai dengan kualitas terbaik. (Hidayat et al., 2019).

Organisasi dan bisnis lebih mengandalkan sumber daya manusia (SDM) dibandingkan komponen lainnya. Salah satu faktor terpenting dalam pertumbuhan perusahaan adalah departemen sumber daya manusianya. Sumber daya manusia suatu organisasi adalah pegawainya yang bekerja sebagai “aktor”, “pemikir”, dan “perencana” untuk mencapai tujuannya. (Samsudin, 2019).

Karena peran sentralnya dalam mendorong upaya organisasi, sumber daya manusia mempunyai tempat yang menonjol dalam hierarki strategis. Di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kesejahteraan masyarakat, kantor Dewan Perwakilan Rakyat Samarinda memberikan bantuan kepada masyarakat. Untuk memenuhi tuntutan masyarakat, kita harus menerapkan praktik kerja yang cepat, jelas, efisien, dan terbuka. Stres dan konflik di tempat kerja adalah dua elemen yang terbukti berdampak pada kinerja karyawan. (Panggabean et al., 2019)

Kantor dan bisnis biasanya menghadapi masalah seperti stres kerja dan konflik. Misalnya, situasi yang mungkin menimbulkan perselisihan, argumen, tekanan dari atas, dan kebutuhan untuk terus-menerus mengesankan atasan adalah contoh dari situasi tersebut. Konflik rekan kerja, serta konflik antara bawahan dan atasan, selalu menjadi sumber gangguan di tempat kerja. Perselisihan di tempat kerja dan perselisihan dengan atasan, rekan kerja, dan pegawai lainnya dapat menyebabkan stres dan kesehatan yang buruk. Oleh karena itu, pekerja tidak dapat fokus pada pekerjaannya, yang pada akhirnya menurunkan produktivitasnya. (Zaynuri et al., 2023).

Menurut Robbins dan Judge (2017), stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan keinginannya, dengan signifikansi yang dirasakan dan ambiguitas hasil yang relevan. Orang yang menderita stres merasa cemas, menderita kekhawatiran kronis dan sering kali menjadi mudah tersinggung, agresif, tidak mampu bersantai, dan tidak kooperatif. (Syamsiatul c, 2019).

Tuntutan tugas, peran, hubungan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan semuanya dapat berkontribusi terhadap stres pegawai. Jika menyangkut kebutuhan antar dimensi personel, kesalahpahaman di tempat kerja dapat menimbulkan perselisihan, yang pada akhirnya dapat menunda penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan apa yang kita lihat dalam dimensi tuntutan pekerjaan, ketika manajer menumpuk lebih banyak pekerjaan untuk stafnya, hal ini mungkin membuat mereka merasa kewalahan dan menggagalkan tujuan lembaga. (Panggabean et al., 2019)

Tuntutan tugas, peran, hubungan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan semuanya dapat berkontribusi terhadap stres pegawai. Jika menyangkut kebutuhan antar dimensi personel, kesalahpahaman di tempat kerja dapat menimbulkan perselisihan, yang pada akhirnya dapat menunda penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan apa yang kita lihat dalam dimensi tuntutan pekerjaan, ketika manajer menumpuk lebih banyak pekerjaan untuk stafnya, hal ini mungkin membuat mereka merasa kewalahan dan menggagalkan tujuan lembaga. Dalam rangka meningkatkan kinerja guna mempertahankan eksistensi diri, maka setiap individu, terutama yang memiliki kemampuan rendah dalam beradaptasi terhadap perkembangan yang ada, akan mengalami stres. (Wanudhyaria Hamarto,

2019).

Penelitian yang dilakukan (Muhamad, Burhan, 2020) mencapai kesimpulan bahwa stres di tempat kerja meningkatkan produktivitas. Karena itu, Kami mendukung gagasan bahwa stres di tempat kerja meningkatkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan apa yang ditemukan oleh para peneliti di (Usailan Oemar, 2017). Situasi ini memberikan contoh bagaimana manajemen stres mempunyai efek multiplikatif pada sejauh mana hal itu meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai mungkin dipengaruhi oleh variabel seperti konflik kerja, selain stres di tempat kerja. Hasibuan (2014) berpendapat bahwa konflik muncul ketika orang-orang terlibat dalam persaingan tidak sehat yang didorong oleh ambisi dan sikap emosional untuk mencapai kesuksesan. Ketidakpuasan, stres, perselisihan, dan konflik adalah akibat yang tidak bisa dihindari dari konflik yang tidak terselesaikan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), kinerja diartikan sebagai hasil kerja suatu organisasi atau pegawai, baik melalui proses manajemen maupun seluruh tenaga kerja. Hasil dari pekerjaan ini harus didukung oleh bukti yang konkrit dan dapat diukur serta mematuhi kriteria yang telah ditetapkan. (Krisnawati & Lestari, 2019).

Ada dua kategori utama konflik di tempat kerja: fungsional dan disfungsional. Ketika para pekerja berkumpul sebagai sebuah tim untuk mencapai tujuan organisasi, sebuah fenomena yang dikenal sebagai konflik fungsional terjadi. Hal sebaliknya terjadi pada konflik disfungsional, yang bermanifestasi sebagai miskomunikasi antara pekerja outsourcing karena adanya bias yang melekat dan keyakinan yang berlaku bahwa setiap individu adalah yang paling benar. Sementara itu, bukti dari dimensi tuntutan pekerjaan menunjukkan bahwa para manajer seringkali secara artifisial meningkatkan beban kerja pegawainya, yang pada akhirnya membuat mereka merasa kewalahan dan memperlambat kemajuan lembaga dalam mencapai tujuannya. (Panggabean et al., 2019)

Temuan sebuah penelitian menunjukkan bahwa perselisihan di tempat kerja menurunkan produktivitas (wanudhyaria, 2019). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat dampak menguntungkan konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan para peneliti yang menemukan bahwa konflik di tempat kerja menurunkan produktivitas secara signifikan (Yohana, 2019).

Sebagai lembaga koordinasi penyelenggaraan pemerintahan daerah di provinsi, kabupaten, atau kota, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) berperan sebagai lembaga perwakilan rakyat daerah. DPRD bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan peraturan daerah dan kebijakan lainnya, serta pembuatannya, serta mengalokasikan dana dan menyusun peraturan perundang-undangan terkait. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Tetapi beberapa pegawai menunjukkan kinerja yang rendah. Temuan dari wawancara mendalam dengan 20 orang yang kurang berprestasi menjelaskan isu-isu berikut:

Tabel.1.1

Hasil pra survey Pegawai Negeri Sipil pada Kantor DPRD Samarinda yang berkinerja rendah

NO	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Pegawai	Jumlah Jawaban	%
1	Stres Kerja	12	35
2	Konflik Kerja	10	20
3	Beban Kerja	6	15
4	Lingkungan Kerja	5	12
5	Jenis Pekerjaan	4	10,5
6	Pembagian Unit Kerja	3	7,5
			100%

Dua puluh pegawai pemerintah yang terlibat dalam penurunan kinerja menjadi subjek survei. Untuk mengetahui mengapa kinerja masing-masing responden menurun, kami mengajukan pertanyaan dalam bentuk bebas. Menurut laporan tersebut, dua elemen terpenting di tempat kerja adalah stres dan

konflik.

Berdasarkan riwayat permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul *“Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda “*

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis dapat mendefinisikan inti permasalahannya, yaitu:

- 1.2.1 Apakah pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda terkena dampak stres kerja secara signifikan terhadap kinerjanya?
- 1.2.2 Apakah kinerja pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda terdampak signifikan akibat konflik kerja?
- 1.2.3 Adakah hubungan antara stres dan ketegangan yang dialami pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda dengan kinerjanya dalam bekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pernyataan pertanyaan, penelitian ini bertujuan untuk mencapai hal-hal berikut:

- 1.3.1 Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda lebih produktif ketika sedang mengalami stres kerja.
- 1.3.2 Mengkaji bagaimana sikap pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda ketika menghadapi konflik di tempat kerja.
- 1.3.3 Secara khusus kami ingin mengetahui bagaimana sikap Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda ketika dihadapkan pada tingkat stres dan konflik pekerjaan yang tinggi.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini dimaksudkan berguna bagi perkembangan teori mengenai pengaruh penempatan dan standar operasional prosedur terhadap pegawai serta bisa menjadi masukan serta kajian untuk mengembangkan teori serta keilmuan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia, terlebih lagi terkait penempatan dan standar operasional prosedur untuk meningkatkan serta menjaga kinerja pegawai kantor dewan perwakilan rakyat daerah. Selain itu, berikut adalah beberapa manfaat sastra yang diantisipasi dari penelitian ini:

- 1.4.1 Bagi peneliti, untuk mengembangkan apa yang telah mereka pelajari di kelas dan mengartikulasikan temuan mereka dalam bentuk tertulis.
- 1.4.2 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres dan konflik di tempat kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda.
- 1.4.3 Kedepannya, pihak lain mungkin dapat menjadikan penelitian tersebut sebagai referensi untuk penelitian serupa di tempat penelitian lain, berkat kekayaan informasi yang diberikannya.

1.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan pendapat/asumsi yang masih rapuh dan harus diterima atau ditolak melalui pengujian hipotesis. Hipotesis membantu memandu dan mengarahkan penelitian lebih lanjut. (Heryana & Unggul, 2020b)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1.5.1 Diduga adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda.
- 1.5.2 Diduga adanya pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda.

1.5.3 Diduga adanya pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda.

1.6 Asumsi Penelitian

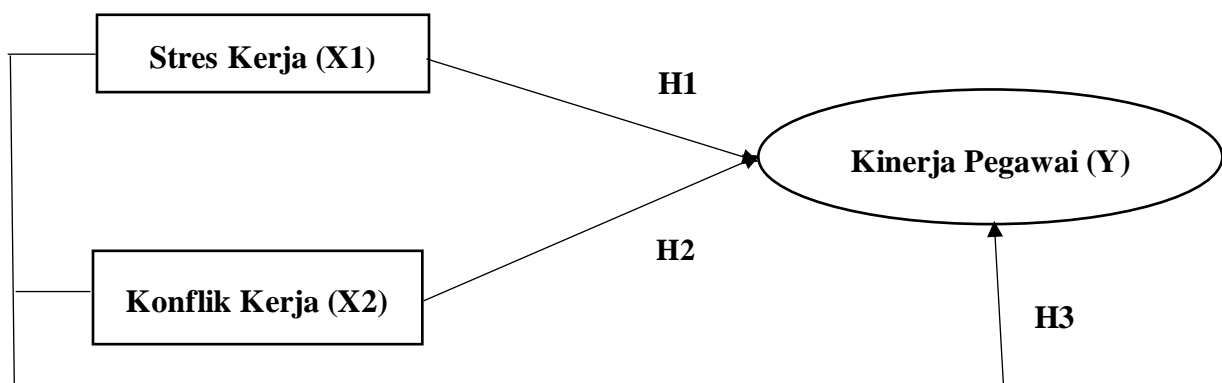
Asumsi penelitian atau disebut juga anggapan dasar merupakan dugaan sementara, pendapat sementara, atau kesimpulan sementara yang belum dibuktikan kebenarannya. Dengan menggunakan “asumsi adalah suatu pertanyaan yang kebenarannya tidak diragukan lagi sebagai titik tolak dalam penelitian” (2014: 96), Arifin menjelaskan. Hipotesis kerja kami pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara stres kerja dengan rendahnya kinerja pada pekerja di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda.

1.7 Kerangka Berpikir

Penelitian dibangun berdasarkan ide-ide mendasar yang disebut kerangka pemikiran, yang mengintegrasikan teori, fakta, observasi, dan tinjauan literatur. Informasi lebih lanjut mengenai variabel-variabel penelitian dan kaitannya dengan permasalahan yang diteliti dapat ditemukan dalam kerangka pemikiran. Oleh karena itu, kerangka kerja ini dapat berfungsi sebagai landasan untuk menjawab pertanyaan. Salah satu cara untuk memvisualisasikan kerangka berpikir tersebut adalah dalam bentuk diagram yang menggambarkan bagaimana proses berpikir peneliti berhubungan dengan variabel yang diteliti. Model dan paradigma dalam penelitian adalah nama lain dari grafik semacam ini. (Syahputri et al., 2023).

Setelah menyatakan topik, meninjau literatur yang relevan, melakukan analisis teoritis, dan mendiskusikan interaksi antar faktor. Oleh karena itu, berikut adalah kerangka konseptualnya:

Gambar 1: Kerangka Berpikir



Keterangan :

H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda

H2 : Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda

H3 : Stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda.

