BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang penting, oleh sebab itu manusia juga perlu diatur dan dimanfaatkan guna mencapai tujuan perusahaan. Agar didapatkan hasil yang optimal, maka manusia harus diperlakukan secara berbeda dengan faktor produksi lainnya. Manusia mempunyai tujuan, pribadi, kebutuhan, inisiatif yang tidak dimiliki oleh produksi lain. Peran penting sumber daya manusia dapat dicermati karena manusia merupakan pelaku utama dalam merencanakan tujuan sekaligus sebagai pelaksana. Oleh karena itu manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peran yang demikian membawa implikasi bahwa tanpa sumber daya manusia yang memadai maka kontribusi sumber daya lain menjadi kurang berarti.

Sikap yang menyenangkan membuat karyawan nyaman untuk bekerja sehingga kinerjanya lebih baik. Sedangkan sikap yang kurang menyenangkan adalah merupakan salah satu penyebab terjadinya konflik. Konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, apabila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan. Secara keseluruhan apabila, konflik tidak menyenangkan terus menerus terjadi maka akan mempengaruhi produktifitas perusahaan (Anogoro, 1992: 101). Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidakditangani secara tepat dan

bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada dirikaryawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress).

Menurut Anatan dan Ellitan (2007:54), konflik di tempat kerja, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupuin mental.

Menurut Robbin (2002, h.318) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stress seperti: kelebihan bebankerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadahi, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich dan Matteson, 1980). Sebetulnya stress merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak beban kerja disatuan unitorganisasi semakin bertambah. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja (Rini, 2000).

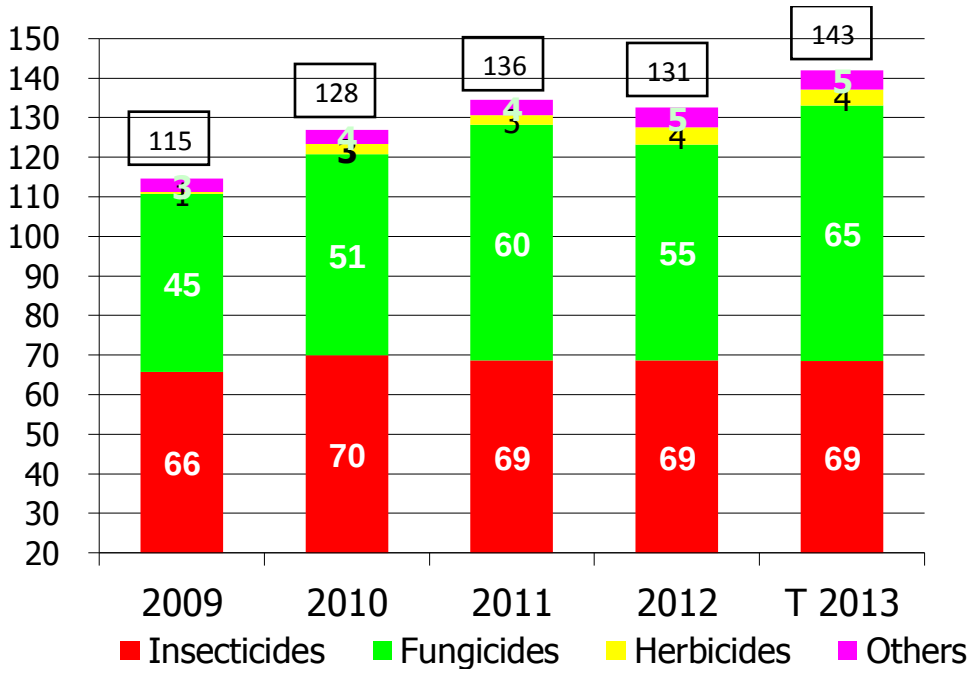
Di ungkapkan oleh Gitosudarmo dan Suditta (1997), bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkatnegatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Adapun konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunya komitmen organisasi (Boles, Howard & Donofrio, 2001). Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunya kinerja organisasi. ini merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah Sumber Daya Manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000).

Menurut Mathis (2006:113), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan pada umumnya untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Robbins (2006:212) Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Untuk mengetahui kinerja pegawai, karyawan harus ditetapkan standar kinerjanya. Standar kinerja merupakan tolak ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan sesuai dengan pekerjaan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar kinerja dapat juga dijadikan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.



Gambar 1.1
Data Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Target di PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat

Tabel Diatas merupakan penjualan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat. PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat menjual produk (bahan sarana produksitanaman), yang merupakan

bahan kimia untuk mengendalikan hama, penyakit, dan gulma/rumput-rumputan. Selain itu menjual pupuk dan adapun golongan-golongan pestisida tersebut adalah Inseksida, Fungisida, Herbisida, dan yang lainnya.

Pada penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat yang mempunyai kantor pusat di Jakarta dan mempunyai kantor cabang di Bandung ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Agrokemikal* atau pestisida untuk sektor pertanian. Didalam perusahaannya terdapat banyak aktifitas yang dikerjakan oleh para karyawan perusahaan, diantaranya adalah para karyawan dituntut harus tercapainya target yang harus dilakukan sehingga didalamnya terdapat atau timbul adanya sebuah konflik dan stres kerja yang dialami oleh karyawan yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.

Konflik yang terjadi dalam sebuah perusahaan atau sebuah organisasi wajar adanya. Hal ini dikarenakan didalam perusahaan atau organisasi terdapat banyak karyawan yang mempunyai sifat, adat, pikiran, visi, misi dan perilaku yang berbeda sehingga hal tersebut akan menimbulkan konflik dengan sendirinya.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara kepada atasan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat yaitu Bapak Edi R. Gumilar yang diperoleh informasi bahwa penyebab konflik dalam perusahaan di PT. Bayer Indonesia Cabang Jawa Barat adalah adanya perbedaan persepsi atau pendapat dalam menjalankan pekerjaan hal ini terjadi karena tidak sesuai dengan keinginannya masing-masing, adanya sistem (*reward*) yang tidak sesuai.

Selain itu diperoleh informasi bahwa banyak sekali penyebab stres yang dialami oleh karyawan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat, penyebab stres kerjanya adalah adanya pekerjaan atau tugas yang melelahkan, adanya tekanan batin, mengalami kebisingan saat melakukan pekerjaan, beban kerja yang terlalu banyak, dan yang terakhir adalah adanya pengawasan yang terlalu ketat oleh atasan.

Berdasarkan paparan-paparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **" Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat"**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasikan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini :

1. Dalam perusahaan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat terlihat adanya konflik yang menyebabkan kinerja karyawannya tidak maksimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya persepsi atau pendapat dalam menjalankan pekerjaan dan adanya sistem kompetensi (insentif) *reward* yang tidak sesuai.
2. Dalam perusahaan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Baratterlihat adanya stres yang dirasakan oleh karyawannya. Hal ini dapat terlihat dari adanya tugas atau pekerjaan yang melelahkan, adanya tekanan batin, mengalami kebisingan saat melakukan

pekerjaan, beban kerja yang banyak, dan adanya pengawasan yang terlalu ketat oleh atasan.

3. Dalam perusahaan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat terlihat adanya konflik yang secara tidak langsung menyebabkan karyawan menjadi stres. Hal ini dapat terlihat dari karyawan yang mempunyai perbedaan persepsi dengan karyawan lainnya akan menimbulkan stres bagi karyawan itu sendiri.
4. Dari kedua indikator yang dialami oleh karyawan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat dengan berbagai macam penyebab menunjukkan adanya stres dan konflik yang terjadi pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang menurun.

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana konflik pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.
2. Bagaimana stress kerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.
4. Seberapa besar konflik dan stres kerja pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.

5. Seberapa besar pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.
6. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.
7. Seberapa besar pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data-data dan informasi mengenai konflik, stres kerja, dan kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui konflik pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui stres kerja karyawan padaPT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan padaPT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui konflik dan stres kerja pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Baratt.
5. Untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.

7. Untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.

1.4Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi kegunaan bagi penulis dan bagi perusahan ataupun lembaga yang diteliti.

1. Bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti.

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan masukkan yang bagus untuk perusahaan sehingga dapat menyempurnakan penerapan mengenai faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari konflik tersebut baik itu faktor konflik ataupun faktor stres kerja dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Sehingga perusahaan dapat mengetahui faktor yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi pihak lain

   Hasil ini diharapakan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain terutama untuk mengetahui sejauhmana faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Memberikan pengetahuan tentang judul ini dalam perkembangan ilmu ekonomi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai faktor–faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau dalam sebuah organisasi.
b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, khususnya untuk mengkaji judul ataupun tema yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.
c. Untuk penulis sendiri, merupakan tambahan pengetahuan dan proses pembelajaran dalam mengetahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

1.5 Waktu dan Tempat

Penelitian dilakukan di PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat selama enam bulan, pada bulan Januari 2013 – Juni 2013yang beralamat di Kopo Permai 1 blok I no 11, Kabupaten Bandung.