BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, merekalah yang menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil serta motivasi tinggi, perusahaan telah mempunyai aset yang sangat berharga. Oleh karena itu, sebuah perusahaan perlu mengadakan perencanaan dan pengelolaan dengan baik terhadap karyawan yang sudah ada maupun untuk karyawan yang akan datang. Dibandingkan dengan faktor produksi lainya, faktor tenaga kerja adalah faktor yang paling unik dan spesifik karena manusia (tenaga kerja) memiliki perilaku, perasaan, akal budi dan mempunyai tujuan–tujuan pribadi. Apabila perusahaan mampu mengelola tenaga kerja dengan baik, mendaya gunakan secara optimal serta memberikan motivasi yang baik, maka karyawan akan memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran yang diharapkan manajemen perusahaan. Seperti halnya perusahaan-perusahaan di Korea yang berkembang dengan sangat pesat sehingga membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang mengubah konsep operasional dalam manajemen sumber daya manusianya, misalnya dahulu perusahaan memperlakukan karyawan secara individual namun sekarang karyawan diperlakukan sebagai bagian dari suatu kelompok atau tim

kerja dalam suatu organisasi. Namun di dalam suatu kelompok atau tim kerja terdiri dari berbagai macam individu dengan berbagai latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga dapat menimbulkan konflik.

Stres dan konflik merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam suatu perusahaan baik perusahaan besar maupun kecil. Hal tersebut disebabkan oleh adanya ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang diinginkan dan diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Menurut Newstroom dan Davis (1993), stress bisa terjadi karena faktor-faktor yang menyebabkannya, atau bisa juga disebut *stressor*. Suatu kondisi yang menyebabkan stres bagi para karyawan yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang buruk, iklim politik yang tidak aman, wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab, perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan, frustasi dan lain sebagainya. Sumber stres yang dapat mempengaruhi kinerja yang terkait dengan faktor organisasi antara lain tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi (Robins, 2003).

Menurut Spears (2008) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan. Seyle (dalam Riggio, 2003) menambahkan definisi stres kerja sebagai kurangnya ‘kesesuaian’ antara kemampuan dan keahlian seseorang dengan tuntutan pekerjaan maupun lingkungannya di tempat kerja.

Konflik adalah segala macam pertentangan antara satu individu ke individu lain. Konflik biasanya timbul dalam organisasi karena adanya masalah-

masalah, seperti komunikasi, hubungan pribadi, atau tidak adilnya dalam pembagian tugas di dalam kelompok kerja itu sendiri. Konflik diartikan sebagai karyawan/pegawai yang mengalami pertentangan atau ketidaksetujuan diantara kelompok maupun atasan di dalam organisasi dan permasalahan-permasalahan yang terjadi di tempat kerja. Konflik antar karyawan ataupun kelompok tersebut dapat mengganggu terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Menurut Winardi (2004:384), "Konflik merupakan suatu situasi, dimana terdapat berbagai tujuan atau berbagai emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri beberapa individu atau antara beberapa individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan". Sunyoto (2012:218) menjelaskan bahwa, "Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda".

Anggota-anggota organisasi yang mengalami ketidaksepakatan tersebut mencoba untuk menjelaskan duduk persoalan dari pandangan mereka. Konflik berbeda dengan persaingan, persaingan terjadi dikarenakan dua pihak yang tidak bisa mencapai tujuan serentak, dan mereka tidak bisa saling mengganggu.

Menurut Hani Handoko (2001) konflik kerja dalam organisasi merupakan ketidaksesuaian antara dua buah individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau

kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda-beda. Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan meningkatkan sumber daya manusia yang baik dan teratur.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja , yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1992). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan memiliki karyawan sekitar 221 orang di departemen *assembling* dan *injection* dimana karyawan di masing – masing departemen tersebut saling berhubungan, dan dari departemen tersebut terdiri dari beberapa bagian sehingga menimbulkan perbedaan-perbedaan yang ada dalam perusahaan mulai dari pembagian tugas pekerjaan, pendapatan gaji, kondisi kerja, lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman dan tantangan tugas yang memberatkan karyawan. Karyawan sering kali mengeluh karena tugas terlalu banyak dan harus dikerjakan tepat waktu. Perbedaan pendapat sering kali terjadi di dalam perusahaan. Perbedaan pendapat di dalam perusahaan sering terjadi karena ketidakcocokan karyawan satu dengan yang lainnya.

Job stressor dan konflik kerja merupakan salah satu masalah yang timbul pada karyawan di Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea. Apabila masalah – masalah tersebut dapat diselesaikan dengan baik oleh manajemen perusahaan,

maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Sebaliknya apabila masalah-masalah tersebut tidak dapat terselesaikan dengan baik, maka dapat menurunkan kinerja karyawan, stress dan konflik yang berkepanjangan sehingga dapat menimbulkan dampak yang negatif bagi perusahaan. Di Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea, tidak ada "jembatan pembatas" antara "grade atas" dan "grade bawah", selain itu karyawan bekerja di kelompokkan sesuai dengan kemampuannya. Namun stressor, konflik kerja, perbedaan tanggapan atau pendapat masih sering terjadi di Woojin Tech Busan South Korea yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, penulis terdorong untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul: **"*Job Stressor* dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Woojin Tech.Co.,Ltd Busan South Korea".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, *job stressor* dan konflik kerja masih sering terjadi di Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea. Maka penulis mengidentifikasikan masalah apa yang membuat karyawan stres dan timbulnya konflik kerja yang terjadi di perusahaan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea yaitu :

1. Ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja menimbulkan stres dan konflik. Karyawan masih sering mengalami titik jenuh atau stres dalam bekerja, karena sering adanya konflik yang terjadi dan beban kerja yang berlebihan tidak sesuai dengan kemampuan, sehingga masih banyak tanggung jawab pekerjaan yang belum terselesaikan dengan baik.
2. Pekerjaan yang diperintahkan atasan terhadap bawahan harus sesuai target yang terlalu membebankan terhadap karyawan.itu menimbulkan stress dan konflik terhadap karyawan.
3. Adanya perbedaan di bidang pekerjaan yang menimbulkan konflik satu individu ke individu lainnya. Kinerja karyawan masih kurang optimal atau belum efektif dalam pelaksanaan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan, karena masih kurangnya pengetahuan kerja yang disebabkan dari stresnya pekerjaan dan konflik suatu karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Job Stressor* pada Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
2. Bagaimana Konflik Kerja Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
4. Seberapa besar pengaruh *Job Stressor* terhadap Kinerja Karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
5. Seberapa besar pengaruh Konfik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
6. Seberapa besar pengaruh *Job Stressor* dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea

1.3 Maksud dan Tujuan

Dalam penyusunan tugas akhir terdapat maksud dan tujuan yang hendak dicapai dan sesuai dengan yang diharapkan.

1.3.1 Maksud Penelitian

Dengan penyusunan laporan ini penulis dapat menyampaikan maksud dari penelitian ini untuk memperoleh hasil dari pengamatan yang penulis tinjau dari berbagai jurnal yang ada keterkaitannya dengan judul yang penulis ambil.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui *Job Stressor* karyawan pada Woojin Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
2. Untuk mengetahui Konflik kerja karyawan Wojin Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
3. Untuk mengetahui Kinerja karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Stressor* terhadap kinerja karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
5. Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja terhadap kinerja karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
6. Untuk mengetahui pengaruh *Job Stressor* dan Konflik kerja terhadap kinerja karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak atau hal sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pihak Perusahaan Woojin Tech Busan South Korea.

1.4.2 Kegunaan Akademik

a. Bagi Penulis :

   Manfaat dari dilaksanakannya penelitian ini bagi penulis ialah : Penulis dapat menerapkan ilmu yang sudah penulis dapatkan dari bangku perkuliahan dan diharapkan penulis mendapat banyak pengalaman dari penelitian ini yang akan berguna nantinya dimasa mendatang.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

   Sedangkan manfaat yang dapat diperoleh untuk lembaga pendidikan sendiri ialah menambah referensi bacaan sehingga bisa menambah wawasan bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Peneliti Lain

   Hasil penelitian ini berguna untuk peneliti lain dalam menambah ilmu dan sumber penelitian yang berguna bagi peneliti lain.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka peneliti mengadakan penelitan pada Perusahaan Woojin Tech Busan South Korea.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2014 sampai dengan Mei 2014. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membuat rencana jadwal penelitian yang dimulai dengan tahap persiapan sampai ketahap

akhir yaitu pelaporan hasil penelitian. Secara lebih rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1

Pelaksanaan Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan															
		Maret 2014				April 2014				Mei 2014				Juni 2014			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
I Persiapan	**Tahap Persiapan:**	■	■	■	■	■	■	■	■	■							
II Pelaksanaan	**1.** Pengumpulan Data									■	■						
	2. Pengolahan Data										■	■	■				
III Akhir	1. Penyusunan Laporan Penelitian											■	■	■			
	Sidang Akhir Skripsi															■	■