

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Umumnya kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, antara lain konflik kerja, stres kerja dan beban kerja yang terjadi di dalam perusahaan dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial konflik kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Laboratorium Pengujian Dinas PUPR Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di perusahaan, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai aturan sisitim yang berlaku kepadanya. Secara umum Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2016), Menyimpulkan bahwa kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, bisa karena faktor individu, faktor organisasi, psikologis, serta lingkungan dan kerjanya. Apabila sebuah organisasi mampu mengembangkan faktor-faktor yang membuat kinerja karyawan dalam organisasi meningkat maka nantinya akan sangat membantu meningkatkan kinerja di dalam

perusahaan ini pula. Memberikan sebuah motivasi adalah hal penting yang bisa dilakukan, karena karyawan akan termotivasi dan mempunyai keinginan untuk maju dan meningkatkan kinerjanya.

Konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan pada umumnya terjadi karena ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja pada karyawan dapat menimbulkan hal yang positif, namun apabila tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk. Perubahan yang dinamis dalam bisnis, berdampak pada kegiatan dalam suatu perusahaan yang dituntut untuk mengikuti perubahan. Perubahan ini secara tidak langsung mendorong sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi dan mengakibatkan beban kerja yang ada pada karyawan tersebut akan bertambah. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi karyawan, dapat menumbuhkan hal-hal negatif yaitu stres kerja. Menurut Hamali (2018:236) Konflik kerja adalah pertantangan kebutuhan, nilai-nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif di sebut eustress sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat

merugikan disebut distress. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan pada jangka pendek dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Menurut Steven dan prosetio, (2020:79) Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi dari suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa individu diluar batas kemampuannya. Kondisi tersebut menjadi penganggu karyawan tunadaksa dalam melakukan pekerjaannya sehingga memunculkan adanya perasaan stres kerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem sebuah manajemen perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja dan aktivitas yang ada didalamnya sehingga dalam hal ini ada begitu banyak hal mengenai sistem dan peraturan

kerja. Oleh karena itu salah satu faktor yang menjadi pendukungnya berjalanya SDM yaitu kerja sama agar dalam menjalankan sistem manajemen yang ada selain itu dalam meningkatkan mutu kualitas karyawan dan mengadakan pelatihan dan dasar-dasar pemahaman cara kerja yang efektif dan efisien dikarenakan itu sebagai wadah dan cara menilai program itu biasa diterima atau tidak dalam keseimbangan sebenarnya, mengacu pada hal ini ada berbagai macam hal yang akan dibahas dalam kerja.

Masalah kerja yaitu adanya konflik kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Di Dinas PUPR Prov. NTT menilai dari permasalahan kerja yang ada didalam perusahaan atau pun diluar masalah secara pasti dan tidak disengaja masalah selalu saja hadir ketika dalam bekerja baik secara umum dan kecil di lingkungan kerja. Konflik kerja adalah permasalahan yang terjadi ketika bekerja atau sedang melaksanakan aktivitas dalam bekerja, stres kerja sendiri berasal dari konflik kerja karena masalah yang timbul akibat kerja menjadi lebih nyata dan sangat berpengaruh sekali baik itu secara transparan maupun linier, beban kerja dalam hal setelah seseorang melaksanakan pekerjaannya tapi tidak biasa menuntaskannya maka akan berdampak menjadi beban untuk diri sendiri yang dimana pekerjaan tersebut harus dituntaskan baik itu perlahan tapi berjalan sesuai koridornya.

Menurut Siagian (2014:400) stres merupakan kondisi ketegangan atau kepanikan yang berpengaruh terhadap emosi atau jalan pikiran dan kondisi seseorang yang sedang tidak kondusif dalam bekerja sehingga terkadang tidak sanggup ia hadapi dengan nyata dan kesabaran makanya munculah stres

berkepanjangan akibat dari tugas dan kerja yang tidak selesai juga.

Istilah stres kerja juga terkadang menjadikan banyak org lupa akan berpikir bagaimana cara menyelesaikan masalah kerja dan mencari solusi agar apa yang diinginkan oleh perusahaan dapat dimaksimalkan sebaik mungkin untuk arah kerja yang transparan serta akuntabilitas profesional dalam bekerja.

Kinerja karyawan menjadi perhatian utama dalam organisasi, karena kinerja karyawan menentukan kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Winer Clinton Purba yang berjudul “ Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan pengujian hipotesis pada variabel penelitian diperoleh hasil pembahasan yaitu, konflik kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pada variabel stres kerja terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Pada variabel beban kerja terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Yohana Lasmira Pangabea yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun”. Berdasarkan pengujian hipotesis pada variabel penelitian diperoleh hasil pembahasan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan siantar simalungun.

**Tabel 1.1 Beban Kerja Pada Laboratorium Pengujian Dinas PUPR**

**Provinsi NTT**

Jabatan	Jam Kerja	Keterangan
Kepala Seksi Laboratorium	Senin – Kamis 07.30 -16.00	Merencanakan dan mengorganisasikan audit internal dan kaji ulang manajemen terhadap semua unsur system manajemen dan kegiatan teknis
	Jumat 07.30 -16.30	Menjamin seluruh dokumen berupa kebijakan mutu, secara mutu, prosedur pelaksanaan dan dokumen pendukung yang telah terdokumentasi
	Jam lembur 16.00- selesai	Memantau kegiatan agar pelaksanaan kegiatan laboratorium sesuai dengan kebijakan prosedur
Koordinator Administrasi	Senin – Kamis 07.30 -16.00	Bertanggung jawab atas pelaksanaan pengelolaan administrasi yang berhubungan dengan administrasi pengujian laboratorium
	Jumat 07.30 -16.30	Mengkoordinasikan penyajian data dan informasi serta menangani pengiriman laporan ujian
	Jam lembur 16.00- selesai	Mengatur administrasi gudang, alat, bahan pekerjaan pengujian laboratorium dan lapangan
Teknisi Laboratorium	Senin – Kamis 07.30 -16.00	Melaksanakan pengujian sesuai intruksi kerja pengujian dan standar pengujian baku
	Jumat 07:30-16:00	Mempersiapkan dan memeriksa peralatan uji sebelum digunakan dan ketersediaan bahan formulir-formulir dan hal-ha logistic lainnya
	Jam Lembur 16:00- Selesai	Mengelola data mentah dan melaksanakan perhitungan hasil pengujian untuk dilaporkan sesuai dengan sifat pengujiannya

**Sumber Lab Pengujian Dinas PUPR Prov NTT**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jam kerja pegawai pada Laboratorium Pengujian Dinas PUPR adalah sebagai berikut :

- a. Jam kerja umum, sesuai dengan ketentuan jam kerja umum yang berlaku dari jam 07.30 – jam 16.00 pada hari senin – kamis dan 07.30-16.30 pada hari jumat.
- b. Jam lembur terhitung mulai selesainya jam umum yaitu 16.00-selesai pada hari Senin – Kamis dan 16.30 – Selesai pada hari jumat. Pemberlakuan lembur untuk pegawai yang pekerjaannya belum selesai meskipun jam kerja umum sudah selesai, Biasanya untuk pekerjaan atau dokumen yang tidak bisa di tunda.

Pada Laboratorium Pengujian Dinas PUPR Prov. Nusa Tenggara Timur yang terdapat beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh kepala bidang dan seluruh staf yaitu :

1. Kepala Bidang bertugas untuk memantau seluruh pekerjaan dari pekerjaan yang dilakukan di dalam kantor maupun di lapangan seperti memantau pengujian aspal dan menanda tangani surat-surat penting yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kantor.
2. Staf Mutu bertugas untuk memeriksa dan menguji bahan yang digunakan untuk proyek diluar lapangan seperti kerikil, aspal dan pasir yang digunakan untuk pembuatan aspal apakah bahan layak digunakan atau tidak
3. Koordinator Teknik bertugas untuk memperbaiki alat-alat berat yang digunakan untuk proyek pembuatan aspal apakah alat yang dipakai dapat digunakan secara maksimal atau masih ada perbaikan sehingga pada saat

proyek tidak ada kerusakan yang terjadi.

4. Petugas Peralatan bertugas untuk menyiapkan peralatan yang akan digunakan untuk pelaksanaan proyek di luar lapangan maupun di dalam kantor.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas PUPR Provinsi Nusa Tenggara Timur**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas PUPR Provinsi Nusa Tenggara Timur**”

## **1.3 Persoalan Penelitian**

- a) Apakah konflik kerja berpengaruh antara kinerja karyawan pada Laboratorium Pengujian Dinas PUPR Prov. NTT ?
- b) Apakah stres kerja berpengaruh antara kinerja karyawan pada Dinas Laboratorium Pengujian PUPR Prov. NTT ?
- c) Apakah beban kerja berpengaruh antara kinerja karyawan pada Laboratorium Pengujian Dinas PUPR Prov. NTT ?

## **1.4 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian**

### **a) Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Laboratorium Pengujian Dinas PUPR Prov. NTT



2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Laboratorium Pengujian Dinas PUPR Prov. NTT
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Laboratorium Pengujian Dinas PUPR Prov. NTT

**b) Manfaat Penelitian**

1. Kemanfaatan Akademik

Bagi akademik dan peneliti, hasil penelitian ini akan memberikan pemahaman dan juga pengetahuan akan pengaruh konflik kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Laboratorium PUPR Provinsi NTT.

2. Kemanfaatan praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk para pimpinan yang berada di Laboratorium PUPR provinsi NTT dalam hal mengatasi konflik kerja, stres kerja dan beban kerja agar kinerja karyawan berjalan dengan baik.