

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan atau organisasi bisnis karena merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan serta pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dibutuhkan pengelolaan yang tepat, adanya pengelolaan yang tepat dimulai dari proses perekrutan, penyeleksian, pengklarifikasian dan penempatan pegawai atau karyawan sesuai dengan kemampuan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dapat memberikan keseimbangan antara kemampuan dan tuntutan perusahaan terhadap tuntutan karyawan. Kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara baik yaitu keseimbangan antara karyawan dan perusahaan (Mangkunegara, 2000:1).

Menurut Veithzal (2014:718) mengungkapkan bahwa konflik kerja yaitu ketidaksesuaian 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 yang terjadi karena tidak adanya kepercayaan antara pekerja satu dengan yang lain.

Menurut Robbins (2008:173) mengatakan bahwa konflik kerja adalah sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negative, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama. Konflik kerja adalah segala bentuk interaksi yang bersifat antagonistik (Kusnadi

2003:58). Konflik terjadi karena perbedaan atau kelangkaan posisi sosial dan posisi sumber daya atau karena disebabkan sistem nilai dan penilaian yang berbeda secara ekstrim.

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 eustres sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distres.Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan pada jangka pendek dapat membuat pegawai menjadi tertekan,tidak termotivasi dan frustasi menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya akan terganggu Handoko (dalam Wibowo,2014), stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir,emosi dan kondisi seseorang hasilnya stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Robbins (2007:368) stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diharapkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Menurut Simamora (2006:34) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antar hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan,(2012:260) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Robbins (2012:260), Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten TTS Tahun 2019

Bulan	Jml h peg aw ai	Jmlh hari kerja	Jmlh hari kerja keselur uhan	Absen			jmlh hari kerjayg hilang	Jumlah hari kerja nyata	Tingkat absensi %
				S	I	A			
Januari	30	20	600	4	3	6	13	587	2%
Febuari	30	19	570	6	4	5	15	555	2%
Maret	30	19	570	6	8	4	18	552	3%
April	30	19	570	4	3	9	16	554	2%
Mei	30	17	510	6	5	6	17	493	3%
Juni	30	19	570	4	5	9	18	552	3%
Juli	30	19	570	5	6	4	15	555	2%
Agustus	30	19	570	6	4	8	18	552	3%
September	30	20	600	8	6	4	18	582	3%
Oktober	30	18	540	6	5	5	16	524	3%
November	30	20	600	6	5	7	18	582	3%
Desember	30	16	480	6	5	3	14	466	3%

Sumber: Data absesensi pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten TTS 2019

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa jumlah hari kerja seluruh pegawai diperoleh dari hasil perkalian antara jumlah pegawai dengan jumlah hari kerja, jumlah hari kerja yang hilang diperoleh dari jumlah absensi pegawai, jumlah hari kerja nyata diperoleh dari hasil pengurangan antara jumlah hari kerja dengan jumlah hari kerja yang hilang. Dan tingkat absensi diperoleh dari hasil pembagian jumlah hari kerja yang hilang dan jumlah hari kerja pegawai dikalikan 30. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai tidak stabil dimana terlihat dibulan januari tingkat absensi pegawai menurun sebesar 2%. Pada bulan maret tingkat absensi pegawai terlihat meningkat sebesar 3%.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti mengatakan bahwa yang memicu munculnya konflik kerja adalah sifat negative pribadi,kecemburuan.Sedangkan yang memicu terjadinya stres kerja adalah tumpukan pekerjaan,lingkungan pekerjaan,masalah personal seperti masaalah dengan keluarga,teman dapat mengganggu pikiran dan menjadi penghambat dalam bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azizah (2019) dengan judul pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makasar.Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Romli pada tahun 2010 dengan judul penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS PNM AL Ma Some,jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan teknik survey dan metode verikatif program LISREL (Linear Struktursl Relatuionship) 8.30. Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BRS PNM AL Ma some,dengan besar pengaruh 0,3927, berarti 15,42% kinerja karyawan di tentukan oleh factor stres kerja, sedangka sisanya sebesar 84,58% ditentukan oleh factor lain.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial kabupaten TTS**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Analisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial kabupaten TTS”**

## **1.3 Persoalan Penelitian**

Berdasarkan masalah penelitian di atas maka yang menjadi persoalan penelitiannya adalah sebagai berikut.

- 1.3.1** Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial kabupaten TTS?
- 1.3.2** Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada kantor dinas sosial kabupaten TTS?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial kabupaten TTS
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial kabupaten TTS

## **1.4.2 Manfaat Penelitian**

### **1.4.2.1 Kemanfaatan Akademik**

Secara Akademik; diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama untuk lembaga Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

### **1.4.2.2 Kemanfaatan Praktis**

#### **a. Bagi Kantor Dinas Sosial Kabupaten TTS**

Sebagai bahan masukan atau pihak bagi instansi/organisasi yang berwenang dalam hal ini Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten TTS tentang konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **b. Bagi peneliti**

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti agar dapat menambah ilmu pengetahuan baru dan motivasi dalam mencapai gelar S1.