

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen ialah sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi melalui rangkaian kegiatan-kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian serta sumber daya organisasi lainnya. Keberhasilan suatu organisasi menghadapi perubahan tersebut tergantung dari kemampuan organisasi mengelola berbagai macam sumber daya-sumber daya yang dimiliki, salah satunya yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah bagian sangat penting di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas seperti dikutip pernyataan para ahli yaitu “sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi” (Handoko, 2001; 134). Selain itu menurut Anggit A & Heru S (2014: 115) menyatakan “karyawan merupakan aset yang sangat bernilai bagi perusahaan, Salah satu faktor untuk meningkatkan pengelolaan organisasi yaitu kinerja karyawan.”

Seorang karyawan akan bertanggung jawab dalam segala tugasnya jika karyawan itu bisa untuk melakukan tugasnya dengan baik. “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” (Mangkunegara, 2016: 78). Kinerja karyawan menjadi

aspek paling penting dalam pertumbuhan suatu perusahaan, yang menentukan perusahaan itu bisa maju atau tidak. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan melakukan beberapa cara melalui pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi maupun tunjangan yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan aman. Namun, jika seorang karyawan telah merasakan tekanan dalam pekerjaannya itu akan menimbulkan stres kerja dan konflik melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Anggit A & Heru S (2014: 87) mendefinisikan “suatu tindakan yang mengakibatkan perbedaan secara psikologis yang dapat merubah perilaku seseorang secara berlebihan.” Stres juga mengakibatkan kondisi di mana seseorang mengalami beban yang sangat berat dan akan mengakibatkan kinerja yang rendah. T Hani Handoko (2014: 153) mendefinisikan stres ialah “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.”

Wawancara yang dilakukan kepada HRD PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin juga mengemukakan bahwa selain beban kerja yang tinggi, juga dikarenakan adanya penambahan jumlah armada kapal setiap tahun yang mengakibatkan bertambahnya beban kerja yang dirasakan oleh semua departemen khususnya karyawan yang mana dalam pengamatan peneliti beban kerja yang berlebihan dan bertambahnya pekerjaan kepada setiap karyawan akan menimbulkan stres kepada karyawan ditambah adanya pandemi Covid-19 berdampak kepada karyawan di mana perusahaan mengeluarkan kebijakan WFH (*Work Form Home*) selama pandemi dituntut untuk bekerja di rumah

yang menimbulkan karyawan tidak maksimal dalam pekerjaan dikarenakan hilangnya fokus serta konsentrasi maupun pengawasan dan fasilitas-fasilitas kantor yang biasa digunakan karyawan untuk bekerja serta bertambahnya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Beliau juga menambahkan fenomena yang sekarang terjadi pada perusahaan adalah tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan, komunikasi yang begitu kurang baik juga sering kali muncul karena adanya perbedaan pendapat antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan. Komunikasi yang begitu kurang baik ini dikarenakan perusahaan ini termasuk perusahaan yang banyak memiliki departemen dan bisnis unit lain yang ada di Adaro group, fenomena ini menjadi dasar utama penyebab konflik dikarenakan komunikasi yang terjalin masih kurang baik antara karyawan dikarenakan karyawan masih membawa kebiasaan atau budaya kerja di perusahaan sebelumnya.

H. Malayu S.P Hasibuan (2016: 165) mendefinisikan “konflik merupakan persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.” Serta sebab terjadinya konflik ialah tujuan, ego, kebutuhan, perbedaan pendapat, salah paham, perasaan dirugikan dan perasaan sensitif. Menurut T Handoko (2016: 67) mendefinisikan:

“konflik kerja dalam organisasi merupakan ketidaksesuaian antara kedua buah individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.”

Informasi yang didapatkan peneliti masalah konflik karyawan di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin adanya tekanan oleh atasan kepada karyawan dituntut untuk selalu bisa mencapai target pekerjaan tepat waktu

yang ditentukan serta adanya sanksi apabila karyawan tidak sanggup dalam memenuhi target pekerjaan yaitu mutasi jabatan atau di pindah ke departemen lain.

Konflik dan stres kerja menurut Minarsih (2009) “merupakan persoalan yang tidak dapat dihindarkan, kedua hal tersebut pasti terjadi apalagi dalam suatu organisasi yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada.” Akibat positif dari konflik kerja ialah meningkatnya produktivitas kerja dikarenakan masing-masing karyawan atau individu berusaha memberikan yang terbaik, sebaliknya akibat negatif dari konflik kerja ialah timbulnya stres kerja dikarenakan masing-masing karyawan atau individu merasa tidak nyaman terhadap kondisi yang ada dan pihak-pihak yang terlibat saling mencari kebenarannya sendiri. Konflik kerja dan stres kerja dapat menimbulkan tekanan yang berlebih yang menyerang fisik dan psikis di dalam diri seseorang, terutama seseorang yang memiliki pekerjaan yang berat di mana mereka harus dituntut bekerja melebihi yang sudah ditetapkan serta komunikasi yang kurang baik dan membawa budaya kerja di perusahaan sebelumnya yang membuat karyawan cenderung tidak merasa puas dengan pekerjaannya sehingga ini akan berdampak langsung ataupun sebaliknya terhadap kinerjanya serta kepuasan kerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin yang merupakan salah satu group perusahaan dari Adaro Group. Alasan peneliti melakukan penelitian di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin ialah karena adanya peningkatan beban kerja, bertambahnya jumlah armada kapal, terjadinya komunikasi yang kurang baik antar karyawan serta adanya tekanan

oleh atasan kepada karyawan dituntut selalu bisa mencapai target pekerjaan tepat waktu dan adanya sanksi yang akan diberikan. Data presensi karyawan PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin dari bulan November 2020 sampai bulan Februari 2021 yang dibuat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Presensi Karyawan PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
1	November-20	162	9	7	19	35
2	Desember-20	162	4	3	21	28
3	Januari-21	162	7	6	28	41
4	Februari-21	162	5	9	17	31

(Sumber: PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin, data diolah kembali, 2021)

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat disimpulkan jumlah ketidakhadiran karyawan tertinggi pada bulan Januari 2021 dan yang paling terendah di bulan Desember 2020. Berdasarkan tabel presensi di atas adanya kenaikan serta penurunan jumlah total presensi karyawan setiap bulannya, menurut HRD PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin, ini karena beban kerja yang tinggi juga karena adanya penambahan jumlah armada kapal setiap tahun serta komunikasi yang kurang baik, perbedaan pendapat yang menimbulkan stres dan konflik kepada karyawan serta berimbas kepada kepuasan kerja karyawan.

Menurut Rivai (2014: 475) “Kepuasan kerja adalah cara seseorang untuk menggambarkan perasaan seorang pekerja selama bekerja.” Pekerjaan seorang karyawan akan berakhir dengan hasil yang maksimal ataupun sebaliknya itu akan berpengaruh terhadap karyawan yang telah merasakan kepuasan selama bekerja akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Handoko (2014: 193) mendefinisikan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) ialah

“keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka dan kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.” Menurut beberapa pendapat para ahli tersebut disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau sebaliknya bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang serta uraian data di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Melalui Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta uraian data di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin ?
- 2) Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin ?
- 3) Apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin ?
- 4) Apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin ?
- 5) Apakah stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel *intervening* kepuasan kerja karyawan PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dijelaskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin ?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin ?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin ?
- 4) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin ?
- 5) Untuk mengetahui stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel *intervening* kepuasan kerja pada PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin ?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka dapat dijelaskan manfaat penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Menambah wawasan peneliti dalam hal masalah stres kerja, konflik kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Manfaat praktis

Bagi PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin, penelitian ini dapat

memberikan informasi mengenai pentingnya stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sedangkan bagi peneliti untuk menambah pengetahuan mengenai stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.