

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peran penting untuk pencapaian tujuan di dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya sangat tergantung terhadap sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan yang dimilikinya agar karyawan bisa memberikan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut **(Edison, 2016)** kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut **(Mangkunegara, 2013)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **(Simamora dalam Mangkunegara, 2013)** faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- a. Faktor psikologis yang terdiri dari : Konflik kerja, Stres kerja
- b. Faktor individual yang terdiri dari : Komitmen organisasi, Disiplin kerja.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari : Motivasi, Lingkungan kerja, Proses pelatihan, Sarana dan prasarana, hasil produksi

Agar kinerja karyawan dapat lebih dioptimalkan maka salah satu hal yang harus dijelaskan adalah penanggulangan konflik kerja dan stres kerja pada karyawan dan motivasi kerja.

Menurut **(Sunyoto, 2013)** konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjelaskan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi berbeda-beda. Menurut **(Tobing, 2018)** konflik adalah suatu persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau ketegangan baik antara individu maupun antara sosial atau kelompok. Menurut **(Sulistiyani, 2017)** konflik adalah pertentangan yang terjadi dalam suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan, kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dan berkonflik untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan.

Menurut **(Wibowo, 2018)** stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangannya fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan seorang. Menurut **(Hotiana, 2018)** stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut **(Sugiarti, 2018)** stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres kerja ini tampak dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, cemas, tegang, gugup.

Menurut **(Ristiyawat, 2018)** motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu dalam pencapaian tujuan. Menurut **(Susanto, 2019)** motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keihklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut **(Sutanto, 2018)** motivasi kerja adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh **(Cahyaningrum, 2018)** Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Surya Cipta Internusa Gresik) dengan hasil menunjukkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan pada Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Cipta Internusa Gresik yang artinya apabila stres kerja naik maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Cipta Internusa Gresik yang artinya apabila konflik kerja tinggi maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya. Konflik kerja karyawan merupakan perihal yang sangat harus diperhatikan oleh perusahaan pada PT. Surya Cipta Internusa Gresik

perlu adanya pertimbangan untuk menghitung beban kerja pada karyawan yang kebanyakan kerjanya di lapangan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Simpang Tiga Alin Kabupaten Pasaman Barat merupakan salah satu unit dari Wilmar Internasional. PT Berkat Sawit Sejahtera yang berstatus penanaman modal asing (PMA). Kegiatan umum PT. Berkat Sawit Sejahtera mencakup pada bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan kelapa sawit. Karyawan pada PT. Berkat Sawit Sejahtera ini terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak.

PT. Berkat Sawit Sejahtera dalam lingkungan kerja banyak karyawan yang mengeluhkan bahwa mereka mengalami konflik kerja dengan konsumen yang mengantar buah ke pabrik. Karyawan selalu memperhitungkan kadar minyak sawit dari konsumen karena buah yang diantar konsumen tidak sesuai dengan prosedur yang dianjurkan oleh pihak perusahaan, akhirnya ketegangan dan kecemasan sewaktu berada di lapangan semakin meningkat. Disini perusahaan menuntut buah kelapa sawit yang memiliki kadar minyak dan kualitas yang tinggi agar tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan PT. Berkat Sawit Sejahtera menjelaskan bahwa pekerjaan dilapangan memiliki berbagai macam resiko yang lebih dari pada yang berada dikantor. Sehingga ini mengindikasikan bahwa gejala stres kerja yang ada di PT. Berkat Sawit Sejahtera sangat besar yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang ada di PT. Berkat Sawit Sejahtera. Karyawan akan menghasilkan

kinerja yang baik jika mereka merasa diberi motivasi dan diperlakukan dengan baik tanpa adanya ketidakadilan dari atasan mereka.

Penulis menganggap konflik dan stres kerja menjadi suatu hal yang rentan terjadi pada karyawan karena tuntutan kerja yang banyak dan adanya jam lembur yang harus dilakukan, karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik jika mereka merasa diberi motivasi dan diperlakukan dengan baik tanpa adanya ketidakadilan dari atasan mereka.

Berikut ini Hasil Tingkat Produktivitas adalah pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pencapaian Tingkat Produktifitas PT. Berkat Sawit Sejahtera
Periode 2014/2018

Tahun	Jumlah karyawan	Tingkat Produksi (Ton)/Hari	Produktifitas %
2014	98	785	81
2015	85	443	52
2016	100	1050	105
2017	90	630	70
2018	107	800	75

Sumber : PT. Berkat Sawit Sejahtera

Berdasarkan tabel diatas target produktifitas PT. Berkat Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat dapat dilihat bahwa 5 tahun terakhir ini telah ditentukan yaitu sebesar 100% belum terealisasi dengan baik, dilihat dari persentasi pencapaian atas target yang telah ditentukan dari tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 98 orang dan hasil produktifitas pencapai target terealisasi sebesar 81% dengan tingkat produksi sebesar 785 ton perhari dan mengalami

penurun lagi pada Tahun 2015 yang jumlah karyawan sebanyak 85 orang dan hasil pencapaian produktifitas hanya 52% dengan tingkat produksi sebesar 443 ton perhari. Pada Tahun 2016 terjadi kenaikan sehingga hampir mencapain target yang telah ditentukan dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang dan hasil pencapaian produktifitas terealisasi sebesar 92% dengan tingkat produksi sebesar 920 ton perhari dan terjadi penurunan lagi pada Tahun 2017 dengan jumlah karyawan sebanyak 90 orang dan hasil produktifitasnya terealisasi sebesar 70% dengan tingkat produksi sebesar 630 ton perhari dan pada Tahun 2018 dengan jumlah karyawan sebanyak 107 orang dan hasil pencapaian produktifitasnya meningkat dan terealisasi sebesar 75% dengan tingkat produksi sebesar 800 ton perhari, maka terlihat dari 5 tahun terakhir bahwa kinerja karyawan terealisasi yang paling tinggi mencapai 92% pada tahun 2016 dan yang paling rendah mencapai 52% pada tahun 2015.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Berkat Sawit Sejahtera dari tahun 2014-2018 berfluktuasi maka kedudukanya belum optimal, hal ini disinyari oleh konflik kerja, stres kerja yang masih tinggi dan motivasi kerja yang masih rendah. Permasalahan tentang rendahnya kinerja karyawan dapat mengakibatkan target atau pencapaian tujuan perusahaan tidak efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja**

Sebagai Variabel Intervening Pada PT Berkat Sawit Sejahtera (BSS) Simpang Tiga Alin Kabupaten Pasaman Barat”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan keterangan diatas yang telah dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Konflik kerja karyawan masih tinggi yang menimbulkan masalah-masalah besar antar karyawan dan pimpinan.
2. Stres kerja karyawan semakin meningkat dalam perusahaan sehingga karyawan tidak fokus dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
3. Motivasi kerja yang diberi pada karyawan masih kurang, sehingga karyawan tidak memiliki dorongan untuk meningkatkan semangat kerja.
4. Komitmen organisasi yang dibuat pimpinan belum transparan.
5. Pimpinan masih kurang tegas kepada karyawan sehingga banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
6. Disiplin kerja karyawan masih rendah disinyari oleh tingginya stres kerja karyawan
7. Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan
8. Proses pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan belum optimal
9. Sarana dan prasara yang belum memadai menyebabkan rendahnya kinerja karyawan

10. Hasil produksi terus mengalami penurunan yang disinyari oleh motivasi kerja yang masih rendah.

1.2 Batasan Masalah

Dari banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti yang telah diidentifikasi diatas dan karena keterbatasan waktu, maka penelitian ini akan dibatasi pada Pengaruh konflik kerja (X1), Stres kerja (X2) sebagai variabel bebas dengan Motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Berkat Sawit Sejahtera (BSS) Pasaman Barat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah diatas dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.
3. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.

6. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.
7. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh berikut ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Berkat Sawit Sejahtera kabupaten Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sawit Sejahtera kabupaten Pasaman Barat
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.

7. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Berkas Sawit Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini dapat menjadi referensi dan ikut memperluas teori-teori pengembangan pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia. Sementara secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, pengalaman, serta memberikan gambaran bagaimana menerapkan ilmu yang didapat dibangku kuliah pada masyarakat, perusahaan dan umum.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini akan memberi masukan untuk perusahaan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk pencapaian target. faktor yang mempunyai pengaruh signifikan dapat menjadi bahan acuan bagi perusahaan untuk menentukan strateginya dalam menghadapi persaingan yang ketat.

3. Bagi akademik

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.