

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, dunia perindustrian di Indonesia sudah sangat banyak dan mereka selalu berlomba-lomba untuk mengedepankan inovasi terbaru agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam menguasai pangsa pasar yang ada, baik lokal maupun ke ranah internasional. Perusahaan harus mampu menjaga dan menciptakan lingkungan bisnis yang baik agar semua komponen yang ada dalam perusahaan merasa nyaman sehingga proses produktivitas perusahaan tetap stabil. Apabila dalam suatu perusahaan perubahan lingkungan bisnis yang fluktuatif tidak dapat diantisipasi dengan baik, maka hal tersebut juga akan sangat berpengaruh terhadap keadaan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu dalam mengantisipasi dan menghadapi perubahan pada lingkungan bisnis yang ada pada saat ini serta memberikan respon yang cepat, tanggap, tepat, serta efektif dan efisien.

Perkembangan bisnis yang ada dalam perusahaan sangat bergantung pada kinerja atau produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas agar mampu memberikan timbal balik yang positif terhadap perusahaan, yaitu mampu untuk diajak bersaing dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif ini. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan asset yang paling penting dan berharga untuk menunjang kelangsungan hidup perusahaan karena merupakan sumbu utama dalam melakukan langkah tindakan, dalam menentukan tujuan, dan melakukan pengambilan keputusan yang tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan serta mempunyai kemampuan

berkembang dalam menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan. (Yuliana, 2019)

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola dan mengatur unsur manusia dengan baik agar memperoleh sumber daya yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja baik agar mampu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam menghadapi suatu perubahan yang terjadi di perusahaan dapat terjadi konflik dan stress kerja yang pada akhirnya akan menimbulkan kesenjangan. Bagi perusahaan, adalah sebuah keharusan untuk membuat karyawannya dapat mengerjakan tugasnya dalam kondisi yang damai tanpa ada rasa kecemasan sedikitpun. Hal ini sesuai dengan kebutuhan psikologis karyawan di lingkungan kerjanya. Karena yang perlu diperhatikan tidak hanya kesehatan fisik saja, akan tetapi kesehatan mental juga sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Suasana tempat kerja yang menyenangkan memungkinkan karyawan bekerja dengan maksimal (Sari, 2022).

Ivancevich dalam Suwatno (2014:225) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan sebuah respon adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individu dan merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, kejadian eksternal (lingkungan) ataupun situasi yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan kepada seseorang. Sedangkan menurut Robbins (2014) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja atau prestasi karyawan. Hal ini dibuktikan oleh kurva hubungan terbalik antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Logika yang mendasarinya adalah bahwa stres kerja pada tingkat yang rendah sampai sedang akan merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi. Dengan begitu individu akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, lebih cepat atau intensif. Namun, apabila stres itu lebih banyak atau dalam tingkat yang tinggi maka

akan menimbulkan kinerja menjadi turun atau rendah. Krisnawati (2018) Bahaya stres kerja ditimbulkan karena kelelahan fisik, situasi emosional dan mental yang diakibatkan oleh keterlibatan dalam waktu yang lama dengan kondisi yang dintutut secara emosional. Kemudian prose situ berlangsung bertahap, akumulatif dan lama-kelamaan akan menjadi semakin memburuk. Pada jangka pendek, stress yang dibiarkan tanpa adanya penanganan dari perusahaan akan membuat karyawan menjadi tertekan sehingga frustrasi dan tidak termotivasi menimbulkan pekerjaan karyawan tidak optimal dan kinerjanya pun juga akan terganggu.

Selain itu, dalam dunia kerja juga tidak terlepas dari keberadaan suatu konflik. Umumnya, konflik akan timbul ketika terjadi sebuah permasalahan dalam hal komunikasi maupun hubungan pribadi atau dengan struktur organisasi. Permasalahan yang terjadi dapat muncul, baik individu maupun antar kelompok di sebuah perusahaan. Perbedaan penilaian dan pandangan yang pada akhirnya membawa perusahaan dalam sebuah konflik. Jika konflik tidak dapat terselesaikan, maka akan timbul ketegangan, perkelahian, konfrontasi, dan frustrasi (Putra, 2022).

Konflik kerja juga merupakan perbenturan antara dua belah pihak yang berjumpa dan bersilang jalan pada suatu titik kejadian ,dan akhirnya berujung pada sebuah benturan. Di dalam kerjaan ada banyak hal yang dapat memicu terjadinya konflik kerja seperti perbedaan persepsi individu maupun kelompok sehingga menyebabkan adanya pertentangan ide tau kepentingan, perbedaan ini akan menyebabkan terhambatnya tujuan atau keinginan pihak individu atau kelompok lain (Worang, 2017).

Kinerja karyawan yang maksimal dalam perusahaan merupakan suatu hasil kerja yang diinginkan oleh individu maupun secara kolektif yang merupakan

hasil dari tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Kinerja karyawan adalah suatu bentuk tindakan untuk mengetahui seberapa jauh seseorang mencapai kinerja yang dinilai atau diukur. Biasanya penilaian hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas *output*, kualitas pekerjaan, dan kemahiran dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Pekerjaan yang baik dari karyawan dapat dihasilkan ketika karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi. Akan tetapi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, biasanya kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Karyawan akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik ketika mereka merasa diperlakukan dengan baik ataupun dihargai oleh perusahaan tanpa adanya ketidak-adilan dari atasan. Seorang atasan juga harus mampu mengontrol beban kerja setiap bawahannya, dengan demikian karyawan akan mampu bekerja sesuai dengan target karena beban pekerjaan yang ditanggung tidak terlalu berat. (Surjanti, 2018; Erwandari 2019)

Objek dari penelitian ini adalah Pabrik Rokok Cengkir Gading di Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Pabrik rokok ini merupakan salah satu yang masih aktif dalam membuat rokok klobot, dan berdiri pada tahun 1990. Dalam membuat rokok klobot sangat diperlukan ketelatenan mulai dari proses meracik bumbu hingga proses pembuatan rokoknya. Jika tidak teliti dalam membuatnya, maka akan mempengaruhi kualitas dari produknya. Dalam setiap harinya pabrik rokok Cengkir Gading mampu beroperasi dan menghasilkan sekitar ratusan ribu batang rokok klobot. Selain rokok klobot, pabrik ini juga membuat rokok kretek, namun produksi rokok kretek ini masih sangat rendah jika dibandingkan dengan rokok klobot. Karena di pabrik ini sekitar 70% orang ditempatkan dalam produksi pembuatan rokok klobot. Di Pabrik Rokok Cengkir Gading memiliki karyawan yang rata-rata usianya sudah tidak muda lagi. Karyawan yang muda dalam pabrik ini sangat

sedikit. Sehingga kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal, disamping itu pula proses pembuatan rokok ini masih dalam proses manual, dengan begitu banyak karyawan yang merasa kelelahan saat bekerja.

Berikut merupakan tabel penilaian kinerja karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading 3 tahun terakhir :

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan

Aspek yang dinilai	2020	2021	2022
Kehadiran	50%	54%	52,5%
Kompetensi	25%	28,5%	26,5%
Pembinaan SDM	15%	15%	15%
Total	90%	97,5%	94%

Sumber : Bagian Personalia Pabrik Rokok Cengkir Gading, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Cengkir Gading kurang diperhatikan, dibuktikan bahwa pada total 2020 adalah 90%, 2021 mengalami peningkatan yaitu menjadi 97,5%, kemudian pada tahun 2022 ini mengalami penurunan sebanyak 3,5% sehingga menjadi 94%. Hasil dari penilaian kinerja karyawan ini tidak pernah dibagikan kepada karyawan, akan tetapi hanya digunakan oleh perusahaan untuk menentukan kompensasi kepada karyawan.

Tabel 1. 2 Target Produksi Rokok

Tahun	Target Produksi	Terpenuhi
2018	750.000	750.000
2019	850.000	850.000
2020	870.000	830.500
2021	900.000	870.850
2022	1.000.000	950.930

Sumber : Bagian Personalia Pabrik Rokok Cengkir Gading, 2023

Dari tabel tersebut, menurut wawancara penurunan kinerja ini terjadi karena karyawan yang sudah berumur kurang bisa mengoptimalkan pekerjaannya karena berkurangnya kekuatan fisik. Mereka merasa beban kerja (pembagian tugas) yang diberikan kepada mereka agak terlalu berat karena hanya mengandalkan produksi secara manual, sehingga mereka merasa tertekan dengan keadaan tersebut, akibatnya stress kerja pun tak terhindarkan.

Tabel 1. 3 Karyawan Mogok Kerja

Tahun	Jumlah karyawan mogok kerja
2018	5
2019	15
2020	8
2021	10
2022	12

Sumber : Bagian Personalia Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk, 2023

Dari tabel tersebut selain adanya tuntutan target produksi dari tabel sebelumnya, seringkali terjadi persaingan antar karyawan dalam mencapai target produksi sehingga dalam pabrik sering kali terjadi konflik kerja. Hal ini yang membuat para karyawan sering melakukan mogok kerja. Mereka bersaing untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi agar mereka mendapatkan upah yang lebih tinggi daripada sebelumnya. Untuk itu, terkadang mereka saling menjatuhkan satu sama lain agar diantaranya merasa lebih unggul. Dalam hal ini pula yang menjadi sebuah faktor penurunan kinerja karyawan, karena mereka tidak bisa fokus terhadap pekerjaan mereka sendiri. Tingginya tuntutan target produksi dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan akan membuat karyawan bekerja lebih keras dan cepat per harinya dengan waktu yang terbatas. Karyawan selalu mendoktrin bahwa dirinya juga akan berusaha dalam memenuhi target

tersebut. Sehingga nantinya perusahaan akan mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

Dalam permasalahan ini konflik kerja dan stres kerja sangatlah penting untuk dipelajari, karena akan menciptakan sebuah solusi yang tepat agar karyawan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal tanpa adanya konflik kerja dan stres kerja. Ketika konflik kerja dan stres kerja dapat dihindarkan, maka produktivitas perusahaan juga akan semakin meningkat, hal ini juga sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang permasalahan yang ada di Pabrik Rokok Cengkir Gading di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading?
3. Apakah konflik kerja dan stress kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk.
3. Mengembangkan wawasan dan pengetahuan mahasiswa dalam melakukan pekerjaan yang sesuai keahlian yang dimiliki
4. Memperoleh keterampilan dan pengalaman kerja praktis bagi mahasiswa sehingga dapat memecahkan permasalahan yang ada dalam bidang kegiatannya.
5. Dapat melakukan analisis terhadap penelitian dan pengembangan yang ada di perusahaan di dasarkan pada teori serta pengetahuan yang di peroleh di bangku perkuliahan.
6. Agar mahasiswa dapat meningkatkan pemahaman tentang penerapan serta menganalisis teori dan pengetahuan sesuai dengan situasi yang sebenarnya di lapangan.
7. Memahami secara umum kegiatan yang ada di dalam perusahaan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber acuan atau evaluasi mengenai pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Cengkir Gading.
2. Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sebuah referensi ataupun literatur untuk penelitian selanjutnya demi

mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

3. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir melalui karya ilmiah dan menerapkan ilmu yang telah peneliti terima selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai salah satu referensi untuk memperluas perbendaharaan ilmu serta untuk melengkapi ragam penelitian yang telah disusun oleh mahasiswa yang bisa dikembangkan.