

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi memungkinkan setiap perusahaan berfungsi secara professional untuk mencapai tujuannya berdasarkan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Pencapaian organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat dipisahkan dari SDM, karena sumber daya manusia adalah urat nadi operasi perusahaan dan asset terpenting bagi bisnis. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan agar perusahaan mampu bersaing dengan kompetitornya.

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kesuksesan perusahaan. Kualitas SDM sesungguhnya menjadi kunci terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Namun sayangnya, masih ditemukan karyawan tidak efektif (kualitas menurun) dalam menjalankan pekerjaan, sehingga berpotensi mengganggu kualitas kinerja karyawan bersangkutan. Dengan jumlah karyawan yang relatif besar, dipastikan permasalahan yang terkait dengan SDM tidak terselesaikan keseluruhannya. Permasalahan SDM akan sangat berdampak pada pencapaian kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Konflik kerja mengacu pada suatu proses di mana satu pihak (orang atau kelompok) mempersepsikan orang lain mempertanyakan tujuan mereka atau menjadi pengaruh negatif. Diferensial efek yang terkandung dalam organisasi seringkali menimbulkan konflik yang kemudian muncul untuk menimbulkan konflik. Ini karena sesuatu telah terjadi pada organisasi, maka ada sesuatu banyak potensi konflik. Konflik dimotivasi oleh ketidakcocokan atau Perbedaan nilai, tujuan, status, dll. Salah satunya tingginya tekanan kerja yang dihadapi oleh para karyawan di PTPN III Medan, mengakibatkan mereka mengalami stress dan memunculkan konflik diantara mereka. Konflik yang disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi, menimbulkan ketidakserasian antara para karyawan.

Lingkungan kerja PTPN III Medan sangat bersih, hanya karena pandemi Covid-19 menyebabkan karyawan bekerja dari rumah (work from home), sehingga karyawan tidak dapat melakukan pembersihan lingkungan secara efektif langsung di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak bersih ini dapat membuat lingkungan tercemar bahkan dapat menjadi sarang bakteri, kuman serta polusi udara. Sehingga ketika karyawan PTPN III mulai beraktifitas kembali di lingkungan perusahaan, ini dapat berdampak pada kesehatan dan kenyamanan karyawan saat bekerja, dan membuat kinerja atau hasil kerja karyawan menurun. Makanya dengan menjaga kebersihan lingkungan kembali dapat berhubungan dengan kepuasan karyawan, dengan begitu ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang dapat semakin meningkat.

Stres kerja memang membantu, tetapi dapat berperan yang salah atau mengurangi produktivitas kerja. Stres dapat meningkatkan atau merusak kinerja karyawan PTPN III Medan. Pada tingkat tertentu, stres diperlukan. Ketika tidak ada stres di tempat kerja, karyawan PTPN III Medan tidak merasa tertantang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik; mengakibatkan kinerja yang lebih rendah. Sebaliknya, akibat stres, karyawan PTPN III Medan merasa perlu menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“PENGARUH KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO).***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan?
4. Bagaimana pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Gibson dalam Kasmir (2015: 182) kinerja adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Berdasarkan pengertian diatas, dapat kami simpulkan bahwa Prestasi yang dihasilkan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dari hasil kerja seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260). Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas

1.3.3 Pengertian Konflik Kerja

Menurut Winard (2015, p. 169), konflik terbagi menjadi dua jenis yaitu konflik fungsional, konflik fungsional adalah konflik yang mendukung tercapainya tujuan kelompok, dan konflik

disfungsional, konflik disfungsional adalah konflik yang menghambat tercapainya tujuan kelompok.

1.3.4 Indikator Konflik Kerja

Menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (dalam Roboth, 2015) terdiri dari lima indikator konflik kerja sebagai berikut :

- a. Tekanan kerja.
- b. Banyaknya tuntutan tugas.
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga

1.3.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Desin Sedarmayanti (2015, hlm 25), lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerjanya, baik sebagai individu maupun kelompok. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah ruang yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang dilakukannya atau yang menjadi tanggung jawabnya.

1.3.6 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018: 70) sebagai berikut:

- a. Pencahayaan
- b. Warna
- c. Udara
- d. Suara

1.3.7 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah masalah yang sangat sering dialami karyawan ketika karyawan menghadapi lembur, ketidaknyamanan kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja juga dapat berdampak buruk pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan. negatif mempengaruhi produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Menurut Ivanko dalam Hamal (2018:241) "Stres kerja adalah kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi stres, dan gejalanya dialami oleh setiap orang yang stres."

1.3.8 Indikator Stres Kerja

Jin et al (2017) mengatakan terdapat 4 (empat) indikator stres kerja yaitu:

- a. Kekhawatiran
- b. Gelisah

- c. Tekanan
- d. Frustrasi

1.3.9 Teori Pengaruh

a. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel Konflik Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauji (2013) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment.

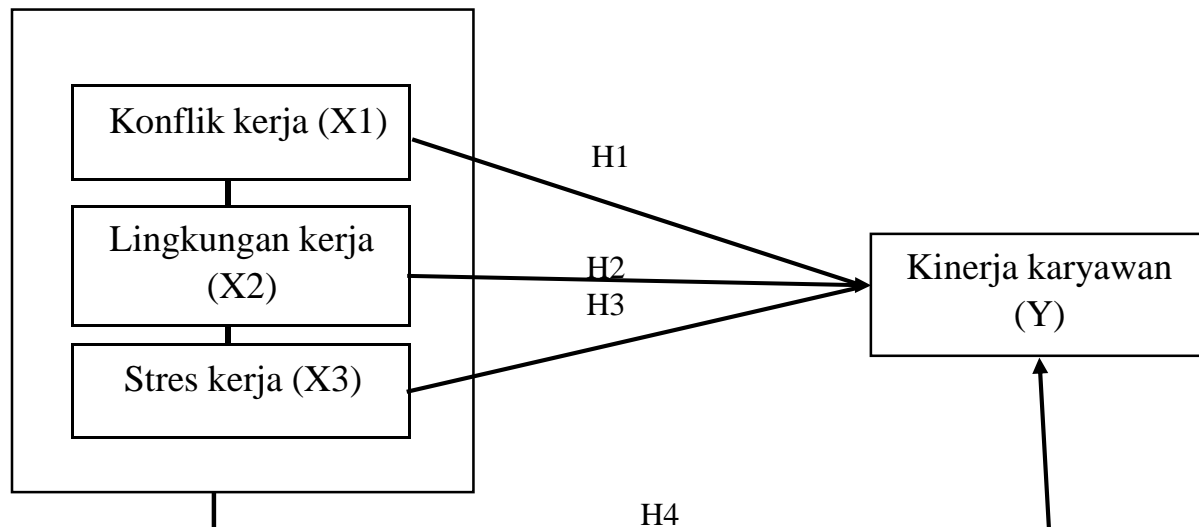
b. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel Stress Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviansyah & Zunaidah (2011) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS for windows 16.00. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang.

1.4 Kerangka Konseptual



1.5 Hipotesis Penelitian

1. Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN
3. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN
4. Konflik kerja, Lingkungan kerja dan Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN.