

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, persaingan yang semakin ketat dan krisis ekonomi yang melanda seluruh Negara di dunia merupakan dampak globalisasi yang harus dihadapi perusahaan saat ini. Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan Strategis kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM, sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan tersebut dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan dan pengembangan karier serta pemberhentian. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. (Mangkunegara, 2009 dalam Novita, 2016).

PT. Nusantara Indah Kemilau merupakan perusahaan yang memberikan layanan pengelolaan limbah yang berkelanjutan termasuk transportasi, pengumpulan, pengolahan, daur ulang atau pembuangan, dan pemantauan bahan limbah. Selain itu PT. Nusantara Indah Kemilau juga menyediakan berbagai layanan inovatif pada klien, serta memberikan solusi terbaik untuk mengoptimalkan hingga solusi pengelolaan limbah secara total. Pengangkutan limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun) adalah kegiatan pemindahan limbah B3 dari suatu lokasi pengelolaan ke lokasi pengelolaan lainnya. Semua kegiatan pengangkutan limbah B3 harus memiliki tujuan akhir pengelolaan dan tidak boleh dilakukan antar kegiatan yang memiliki fungsi yang sama. Manajemen harus bisa menangani berbagai masalah termasuk masalah kinerja pada ruang lingkup karyawannya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001, dalam septianto, 2010). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya.

Dalam perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis mengenai berbagai hal, diantaranya mengenai jenis pekerjaan, jam kerja, hasil pekerjaan, upah dan lain sebagainya. Bagi industri jasa seperti PT. Nusantara Indah Kemilau, kontrak kerja dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja bersama antara pihak majikan perusahaan dan karyawan. Biasanya dalam pelaksanaan tidak selalu berjalan mulus dengan apa yang diperjanjikan termasuk mengenai upah, maka tidak heran akan muncul protes menuntut kenaikan upah. Dalam sebuah organisasi tentu saja terjadi sebuah proses interaksi dan komunikasi. Proses komunikasi dan interaksi tersebut sangat dipengaruhi oleh kepribadian manusia yang berbeda-beda di dalam organisasi tersebut. Kepribadian masing-masing

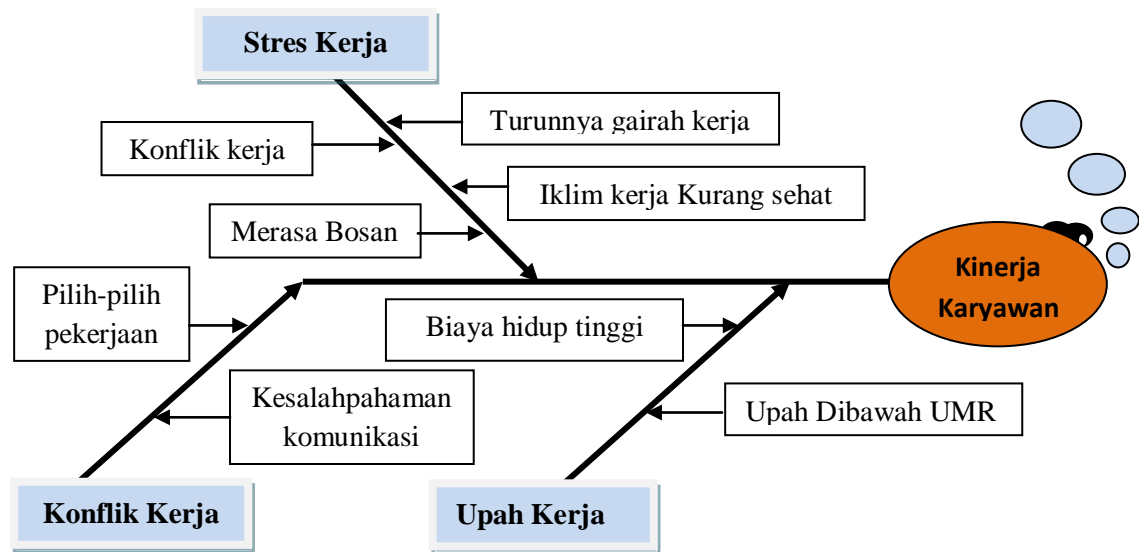
individu / personal dalam organisasi tersebut diantaranya; sifat, nilai-nilai, keinginan dan minat. Penanganan situasi konflik dalam pegawai yang tidak tepat dan bijaksana dapat berimbas pada suasana kerja yang tidak nyaman. Hal tersebut tidak berhenti pada situasi itu saja tapi dapat berlanjut menjadi sebuah beban pada pegawai itu sendiri. Kemampuan pegawai dalam menghadapi konflik/tekanan tentu saja tidak sama.

Dalam suatu perusahaan keberadaan konflik tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain konflik selalu hadir. Konflik merupakan proses interaksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam berpendapat. Menurut Rivai dan Sagala, (2009) dalam Husni, (2017) mengatakan “konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan – kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi”. Konflik kerja juga bisa muncul karena komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehinggah munculah kesalahpahaman tersebut. Hal ini akan sangat berbahaya bagi pegawai yang memiliki daya tahan terhadap masalah/tekanan yang rendah karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa atau stres. Proses tindak lanjut dari penanganan konflik dan stress yang melanda pegawai tentu saja harus dilakukan dengan cepat, tepat dan bijaksana. Konflik kerja tidak selalu mempunyai efek negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan gejolak dalam organisasi atau hubungan antar karyawan, menumbuhkan ketidakpercayaan, membangun perasaan ingin selalu menang, atau memperlebar jurang kesalahpahaman antar karyawan. Akan tetapi konflik kerja juga dapat menjadi positif ketika konflik dapat mendorong kreativitas, membuat perubahan baru bagi perusahaan dan mengembangkan kemampuan manusia untuk menangani perbedaan.

Disamping munculnya masalah upah dan konflik kerja, stres kerja juga dialami oleh para karyawan PT. Nusantara Indah Kemilau. Stres kerja sering yang

dialami oleh karyawan dikarenakan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dan tuntutan yang ada di dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Menurut Siagian, (2009) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Melalui pengamatan langsung terhadap karyawan di PT. Nusantara Indah Kemilau diperoleh keterangan bahwa stres kerja berupa turunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, kebosanan dan kejenuhan, komunikasi tidak lancar, suka menunda-nunda pekerjaan, tidak mampu membuat prioritas dan mengambil keputusan, mereka mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan tidak yakin dan banyak membuat kesalahan. Sebenarnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi zaman kemajuan dalam segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan. Beban stres yang berlebihan dapat mengganggu kondisi tubuh seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi dan lain lain.

Fenomena yang terjadi di PT. Nusantara Indah Kemilau sebagai perusahaan jasa dalam hal ini menuntut seluruh karyawannya harus siap menghadapi tuntutan, perintah maupun kebijakan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan karyawan. Tingginya tuntutan akan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan pada saat itu menimbulkan banyak permasalahan terhadap manajemen sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan dituntut agar permasalahan tersebut dapat diatasi dan dikelola dengan sebaik-baiknya untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja dari karyawan itu sendiri. Untuk lebih jelas mengenai latar belakang mengenai permasalahan kinerja karyawan yang ada di PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan dapat dilihat dari diagram tulang ikan dibawah ini:



Gambar 1.1 Diagram Tulang Ikan

Sumber: diolah, (2018)

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh upah kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Indah Kemilau”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini , maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh upah kerja, konflik kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan?
2. Bagaimana pengaruh upah kerja, konflik kerja dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan?
3. Manakah di antara upah kerja, konflik kerja dan stres kerja yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah kerja, konflik kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh upah kerja, konflik kerja dan stres kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Nusantar Indah Kemilau Pasuruan

1.4 Manfaat Peneliitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, terutama mengenai Pengaruh upah kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu serta mempermudah dalam proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia
3. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan rujukan dan pembandingan untuk kajian penelitian sebelumnya serta sebagai bahan pertimbangan instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian perlu adanya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada :

1. Pengaruh upah kerja, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan
2. Penelitian dilakukan di PT. Nusantara Indah Kemilau Cabang Pasuruan saja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sejatinya sistematika penyusunan Skripsi adalah hal yang diperlukan dalam pembuatan suatu karya tulis secara berurutan sehingga dapat dipahami dengan jelas oleh para pembaca mengenai masalah-masalah yang dibahas. Dalam hal tersebut, sistematika penyusunan Skripsi ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang penelitian terdahulu dan teori-teori terkait yang akan dibahas dalam bab selanjutnya

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang kerangka pemikiran Tahapan penelitian, pengumpulan data penelitian serta diagram alir penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil dan pembahasan dari rumusan masalah

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran berdasarkan hasil dan pembahasan