

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari suatu perusahaan. Melalui sumber daya manusia, sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan dengan semestinya. Disamping itu dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Dalam membentuk SDM yang profesional, tentunya membutuhkan investasi waktu dan materi hingga karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi seoptimal mungkin.

Karyawan adalah makhluk sosial yang merupakan salah satu aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2015:27)

Karyawan menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini yang dimaksud adalah tingkat produktivitasnya.

Manajemen sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan kreativitas dan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Dalam pencapaian visi dan

misi perusahaan maka diharapkan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa Surabaya dapat terus meningkat

Produktivitas kerja karyawan menurut J.Ravianto (2014:102) adalah sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya bahwa produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya.

Produktivitas sangat penting bagi pihak individu (karyawan) dan perusahaan. Bagi setiap individu, produktivitas yang tinggi penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian mereka masing-masing melalui gaji yang diterima. Selanjutnya untuk perusahaan, produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan keuntungan atau laba. Tiap perusahaan akan mengukur produktivitas berdasarkan tujuan dan sasarannya.

Keberhasilan kinerja pegawai dapat diukur pada tingkat produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi, maka dapat dinyatakan berhasil. Produktivitas kerja karyawan yang meningkat akan memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dari sisi karyawan, produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah gaji atau bonus yang diterima, dan bagi perusahaan, produktivitas karyawan yang tinggi memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Namun sebaliknya, apabila produktivitas lebih rendah dari standar, maka dapat dikatakan tidak berhasil

Hasil analisis dari pengukuran kinerja atau produktivitas kerja karyawan dapat digunakan sebagai perencanaan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang bagi karyawan maupun organisasi. Sehingga wajib untuk setiap perusahaan mengetahui tingkat produktivitas pegawainya demi keberlangsungan dan kebaikan perusahaan untuk kedepannya. Serta untuk membangun perusahaan yang memiliki reputasi tinggi.

Menurut J. Ravianto, produktivitas kerja dipengaruhi oleh karyawan atau tenaga kerja itu sendiri (internal) maupun faktor-faktor lainnya yang

berasal dari dalam manajemen organisasi atau perusahaan itu sendiri (eksternal).

”Aspek internal berasal dari tenaga kerja dan aspek eksternal berasal dari luar kemampuan tenaga kerja” (Ravianto, 2014). Penelitian-penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa faktor internal merupakan aspek yang sangat penting dibandingkan faktor lainnya. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan seperti tingkat keterampilan yang mendukung dalam kemampuan karyawan bekerja atau menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Perubahan dalam kehidupan manusia yang sangat pesat membawa akibat yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk meningkatkan kinerja dalam masyarakat. Agar eksistensi diri tetap terjaga maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Perubahan yang terjadi tentu akan menimbulkan konflik baru yang akan dihadapi. Konflik merupakan sebuah akibat perubahan yang terjadi dalam masyarakat dalam kehidupan para karyawan. Dengan perubahan yang terjadi maka konflik tidak bisa dihindari oleh para karyawan. Dengan tidak terkendalinya konflik pada diri karyawan maka tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan keadaan yang merugikan perusahaan. Konsentrasi kerja yang biasanya penuh pada diri karyawan berubah menjadi tidak berkonsentrasi dalam bekerja.

Dengan tidak adanya konsentrasi dalam bekerja secara langsung akan mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. Dengan penurunan produktivitas kerja karyawan maka akan berakibat pada produktivitas perusahaan. Konflik pada diri karyawan yang dapat dikendalikan maka akan berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan yang tidak begitu buruk. Akan tetapi jika konflik yang terjadi tidak dapat dikendalikan, maka akan memperburuk kondisi kinerja karyawan.

Pentingnya memahami konflik yang dialami para karyawan akan dapat menghindari kondisi yang akan memperburuk produktivitas kerja perusahaan. Dengan pencegahan dan pemecahan konflik pada diri para

karyawan akan mendorong produktivitas perusahaan. Dengan dukungan produktivitas perusahaan akan mendukung profitabilitas perusahaan.

Setiap orang dimanapun ia berada dapat berperan sebagai sumber stress bagi orang lain. Mengelola stres dalam diri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang karyawan dalam sebuah perusahaan mengelola stress ditempat kerja lebih bersifat memahami penyebab stres yang disebabkan karena kebijakan yang diambil oleh pimpinan perusahaan. Sebagai langkah selanjutnya yang diambil adalah mengurangi stres tersebut dengan memahami maksud dan tujuan dari pimpinan perusahaan untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Efektivitas proses komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan dalam suatu organisasi adalah penting untuk mengidentifikasi permasalahan yang dapat menimbulkan gejala stres. Dengan diketahuinya penyebab stres dalam organisasi, maka akan diketahui cara yang potensial untuk pemecahan permasalahan tersebut. Stres merupakan kondisi ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhi keinginannya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana suatu individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, keinginan dan hasil yang diperoleh sangat penting akan tetapi tidak dapat dipastikan pemenuhannya.

Stres yang berkepanjangan tanpa ada solusi dari pemegang kebijakan dalam perusahaan akan menimbulkan konflik. Konflik yang terjadi akan membawa sebuah kondisi yang kurang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Kepentingan semua pihak dalam perusahaan jika terpenuhi dalam perusahaan maka akan menghindari munculnya konflik. Terhindarnya konflik dalam perusahaan berarti akan mendukung cita-cita perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pentingnya mempelajari konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan maka akan mendorong pemahaman pencegahan dan pemecahan masalah yang akan menimbulkan konflik dan stres kerja karyawan. Dengan terhindarnya konflik yang merugikan produktivitas kerja perusahaan serta

pemecahan masalah yang menyebabkan stres kerja karyawan, maka akan memacu perusahaan dalam kondisi stabil dalam melakukan aktivitas kinerja perusahaan. Terpacunya produktivitas perusahaan yang berdampak pada penambahan keuntungan perusahaan. Penambahan keuntungan yang diterima perusahaan akan memperkuat perusahaan dalam persaingan usaha.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dalam penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Tucman dalam Sugiono (2003:28) : “Perumusan masalah yang baik adalah yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih (menurut penulis tidak harus) dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya, atau alternatif yang secara implisit mengandung pertanyaan”.

Berdasarkan teori di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah konflik berpengaruh pada produktivitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa di Surabaya?;
2. Apakah stress kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa di Surabaya?;
3. Apakah konflik dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa di Surabaya?.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas serta mengingat permasalahan yang berkaitan dengan perusahaan, maka perlu dibatasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini, pembatasan tersebut antara lain tentang :

1. Peneliti hanya meneliti tentang stress, konflik dan produktivitas pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa Surabaya;
2. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis yaitu :

1. Untuk mengetahui konflik berpengaruh pada produktivitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa di Surabaya;
2. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa di Surabaya;
3. Untuk mengetahui konflik dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa di Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
Untuk melatih diri dalam menerapkan ilmu pengetahuan dan realitas ketika suatu saat terjun ke lapangan pekerjaan nantinya;
2. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam masalah yang dapat menimbulkan konflik dan stress kerja serta memberi gambaran yang luas mengenai dampak dari berbagai keputusan manajerial tentang kinerja karyawan;
3. Bagi STIAMAK Brunawati Surabaya
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, bilamana ingin mengadakan penelitian pada masalah yang sama. Yaitu Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Terhadap Produktivitas Karyawan.

1.6 Metodologi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara studi lapangan untuk mendapatkan data primer dan juga data sekunder. Dalam penyusunan Laporan KKP ini, metode penelitian yang digunakan penulis yaitu dengan cara mengumpulkan data mengenai keadaan secara langsung dari atau tepatnya yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan data secara relevan. Data primer menggunakan alat instrumen berupa kuesioner yang diberikan langsung kepada subjek penelitian, Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam mencari dan mengumpulkan data serta mengolah informasi yang diperlukan menggunakan beberapa

metode wawancara secara langsung, maupun pengamatan di lokasi penelitian. Data sekunder didapatkan dari data internal perusahaan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan stress kerja, konflik dan produktivitas.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian, penentuan obyek penelitian yang terdiri atas populasi, sampel, sampling, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bagian ini berisi hasil dan analisis yang berupa deskriptif maupun tabel-tabel singkat tentang pengolahan data penelitian. Terdapat juga pembahasan terkait pengaruh stres kerja dan konflik terhadap produktivitas terhad karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa di Surabaya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian dan saran dari penulis.