

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekarang ini teknologi telah berkembang sangat pesat dan telah merambah ke berbagai pelosok. Bahkan dunia kepegawaian pun telah tersentuh oleh teknologi. Sebagaimana pegawai adalah orang atau manusia yang secara sah bekerja pada suatu organisasi tertentu (organisasi atau pemerintah), disamping itu antara budaya organisasi dan teknologi mempunyai hubungan timbal balik. Budaya organisasi mengarah keteknologi, sebaliknya teknologi juga mempengaruhi budaya organisasi. Desain pekerjaan atau *job design* merupakan faktor yang penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan produktifitas juga menyangkut pegawai yang akan melaksanakan kegiatan operasi organisasi. Desain pekerjaan adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada pegawai.

Oleh karena itu organisasi perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang dapat merangsang pegawai untuk bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, desain pekerjaan terkadang digunakan untuk menghadapi stres kerja yang dihadapi pegawai.

Kata stres sering kita dengar dalam kehidupan sehari - hari, stres merupakan gejala psikologis yang dapat menyerang setiap orang. Stres dapat timbul karena adanya konflik dan frustrasi. Sebagian besar orang beranggapan bahwa yang dimaksud stres adalah sesuatu yang tidak menyenangkan dan membuat orang tersebut merasa tidak nyaman,

bingung, mudah marah, tekanan darah meningkat, detak jantung lebih cepat dll.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, susah tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Kreitner dan Kinichi (2005) mendefinisikan stres sebagai respons adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

Stres adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Stres mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Peristiwa - peristiwa tertentu bisa membuat seseorang mengalami stres yang sangat tinggi, tetapi tidak bagi yang lain. Selain itu, pengaruh stres tidaklah selalu negatif. Sebagai contoh, stres ringan dalam kenyataannya meningkatkan produktifitas dan bisa membantu mengembangkan ide - ide kreatif.

Kesuksesan suatu tim, unit bisnis, dan tim kerja sebenarnya merupakan gabungan dari berbagai kesuksesan semua individu yang tergabung di dalamnya. Salah satu penyebab dari stres adalah konflik.

Konflik sendiri mempunyai arti bertengkar, bersaing, atau berebutan. Konflik juga bisa berarti ketidaksepakatan. Konflik adalah suatu hubungan yang selalu terjadi pada setiap manusia selama dia melakukan hubungan (Uman, 2012). Konflik dalam suatu perusahaan

terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dan kelompok atau kelompok yang lebih besar.

Banyak definisi tentang konflik yang diberikan oleh ahli manajemen. Hal ini tergantung pada sudut pandang yang digunakan dan persepsi para ahli tersebut tentang konflik dalam organisasi. Definisi konflik yang dikritik oleh Sofyandi dan Garniwa (2007:136) dari pendapat Albanese adalah kondisi yang dipersepsikan ada diantara pihak-pihak atau lebih merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian pihak lain.

Namun, di antara makna-makna yang berbeda itu nampak ada suatu kesepakatan, bahwa konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan budaya. Terlepas dari faktor-faktor yang melatarbelakanginya, konflik merupakan suatu gejala dimana individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku "bermusuhan" terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Keberadaan konflik dalam organisasi, menurut Robbin (dalam Prof. Dr. Deddy Mulyadi, Drs., M.Si, 2015: 199) ditentukan oleh persepsi individu atau kelompok. Jika merasa menyadari bahwa telah terjadi konflik di dalam organisasi, maka secara umum konflik tersebut dianggap tidak ada. Sebaliknya, jika merasa mempersepsikan bahwa didalam organisasi telah terjadi konflik, maka konflik tersebut menjadi suatu kenyataan.

Konflik juga mempunyai dampak positif atau negatif terhadap kinerja pegawai, tergantung pada sifat konflik dan bagaimana konflik itu dikelola. Untuk setiap perusahaan, tingkat optimal konflik yang terjadi

dapat dianggap sangat berguna, membantu kinerja keberhasilan yang positif. Di satu pihak, ketika tingkat konflik terlalu rendah, kinerjanya akan buruk. Salah satunya adalah menurunnya kepuasan kerja seorang karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketiaktepuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai yang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan senang dan tidak senang yang relatif.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78).

Greenberg dan Baron (2003: 148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal dari luar (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Apabila pegawai bergabung dalam sebuah organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan perkerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan dengan erat teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Menurut Kartini Kartono (2010), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan. Pola perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin (Ardana dkk, 2011: 181).

Menurut Robbins & Judge (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai

dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Rani Mariam, 2009). Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Keadaan seperti ini berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang tidak optimal, juga terabaikannya kualitas dan kuantitas produksi. Tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian khusus, karena dapat mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Budaya organisasi itu sendiri merupakan konsep yang tergolong baru. Konsep ini diadopsi oleh para teoritis dari disiplin antropologi, oleh karena itu keragaman pengertian budaya pada disiplin antropologi juga berpengaruh terhadap keragaman pengertian budaya pada disiplin organisasi. Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan internal, yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami. Dalam lingkup organisasi, budaya organisasi sering diartikan sebagai sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua

anggotanya. Menurut Robbin (dalam Prof. Dr. Deddy Mulyadi, Drs., M.Si, 2015:95) adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel-variabel perilaku yang mengacu kepada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi suatu sistem manajemen organisasi.

Pengertian lain menurut Kastdan Rosenz Weig (dalam Hakim, 2011:151) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi bersama dengan orang-orang pada suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Budaya organisasi juga merupakan teori-teori yang menjelaskan sasaran dan prosedur untuk mencapai tujuan. Miller (dalam Prof. Dr. Deddy Mulyadi, Drs., M.Si, 2015: 95) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikan. Nilai –nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan demikian nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan. Sedangkan menurut Daniel Denison (dalam Prof. Dr. Deddy Mulyadi, Drs., M.Si, 2015: 95) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dan kontrol terhadap perilaku anggota organisasinya. Sehingga kuatnya suatu budaya organisasi yang baik, akan berpengaruh makin meningkatnya mutu informasi serta koordinasi perilaku.

Berdasarkan pendapat para ahli budaya organisasi merupakan alat pemecah masalah, (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam

menghadapi persoalan eksternal dan internal, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya yang baik yang baru maupun yang lama sebagai suatu metode persepsi, berpikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Koperasi Nusa Sejahtera.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Stres Kerja?
- b. Apakah Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja?
- c. Diantara variabel Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap Stres Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Stres Kerja.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara dominan terhadap Stres Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi berkaitan dengan Pengaruh Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen Perusahaan Koperasi Nusa Sejahtera dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meminimalisir Stres Kerja pada karyawannya terutama dengan menggunakan variabel Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang sesuai dengan apa yang kita harapkan.

- c. Bagi STIE Mahardhika Surabaya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.

- d. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori - teori yang penulis dapatkan baik dari perkuliahan maupun dari luar dan, khususnya menyangkut pada Pengaruh Konflik

Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap
Stres Kerja.