

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan di setiap kegiatan organisasi, karena manusia adalah perencana, pengontrol, aktualisasi pelaku, serta penentu terwujudnya perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan.

Setiap organisasi perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Selain konflik, stress juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dan tujuan organisasi. Stress menjadi satu masalah yang paling sering dihadapi oleh setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Stress merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respond dan merupakan konsekuensi bagian dari kehidupan sehari-hari dengan kesibukan dan beban kerja semakin bertambah. Stress dapat digambarkan sebagai perasaan gelisah, tegang atau khawatir.

Menurut Riva'i, (2013:279) Konflik adalah pertentangan dalam hubungan kemanusiaan (intrapersonal dan interpersonal) antara satu pihak dengan pihak

lain dalam mencapai suatu tujuan yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi atau psikologi dan nilai. Konflik dapat menjadi energi yang kuat apabila dikelola dengan baik sehingga dapat dijadikan motivasi, jika konflik tidak dapat dikendalikan mengakibatkan kinerja organisasi rendah.

Kesenjangan stress kerja ini merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka , serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran , konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana cara kita memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti halnya yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko, (2008:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stres kerja dan konflik kerja adalah hal yang umum yang terjadi dalam sebuah organisasi dan sering diabaikan oleh pimpinan, namun apabila tidak diawasi dengan baik maka dikhawatirkan karyawan merasa tidak terdorong untuk bekerja akan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan sangat perlu untuk memberikan dorongan dalam menentukan kemauan yang berupa pemberian motivasi kepada karyawan agar konflik dan stress yang dialami dapat diatasi karena karyawan sudah termotivasi dan berpengaruh terhadap semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana). Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan

dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan suatu rangkaian yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, tindakan dan menghasilkan keputusan. Motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan dan sebagai pemacu kemampuan karyawan. Menurut Gitosudarmo dan Nyoman (2000:28) Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan.

Kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kualitas manajemen Bank tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sebagai salah satu Bank yang cukup berpengalaman dalam bidang perbankan Indonesia, PT Bank Cental Asia Tbk KCP Sampang menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya dibutuhkan ketelitian, ketepatan, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan dapat lebih optimal maka salah satu hal yang penting dan harus diperhatikan adalah penanggulangan konflik dan stress kerja para karyawan dengan pemberian motivasi.

PT Bank Cental Asia Tbk KCP Sampang menganggap konflik dan stress kerja menjadi suatu hal yang rentan terjadi pada karyawan karena adanya berbagai tuntutan kerja yang banyak dan adanya jam lembur yang harus dilakukan. Oleh karena itu masalah stress kerja yang dialami oleh karyawan cenderung lebih mudah timbul dari pada mengatasinya, oleh karena itu stress

kerja tidak akan muncul kalau tidak ada pemicunya. Stress kerja dapat dilihat dari suara yang muncul dari karyawan seperti munculnya keluhan-keluhan seputar masalah pekerjaan. Hal-hal ini yang menjadi keluhan karyawan yaitu banyaknya beban kerja, pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kondisi ini menyebabkan terjadinya akumulasi atau penumpukan pekerjaan, yang pada akhirnya menjadi beban yang harus segera diselesaikan. Beban yang semakin bertambah akan mengakibatkan karyawan menjadi stress.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA MELALUI FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA (BCA) KABUPATEN SAMPANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja melalui fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCP Sampang?
2. Apakah konflik kerja melalui fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCP Sampang?
3. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCP Sampang?
4. Apakah konflik kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCP Sampang?
5. Apakah fasilitas kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCP Sampang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh stres kerja melalui fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCP Sampang.
2. Mengetahui pengaruh konflik kerja melalui fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCP Sampang.
3. Mengetahui pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCP Sampang.
4. Mengetahui pengaruh langsung konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCP Sampang.
5. Mengetahui pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCP Sampang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Aspek akademis

Penelitian dapat dijadikan bahan referensi atau sumber informasi bagi penelitian berikutnya. Serta menjadi bahan kajian bagi para akademis untuk mengembangkan wawasan, dan juga rujukan masukan dalam kajian-kajian teoritis bagi pendidikan.

2. Aspek pengembangan ilmu dan pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pembaca, dan dapat dijadikan acuan atau perbandingan dalam melakukan studi lanjutan khususnya mengenai penelitian pengaruh stres kerja, konflik kerja melalui fasilitas terhadap kinerja karyawan.

3. Aspek praktis

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Peneliti lain

Dapat dijadikan sebagai wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dengan variabel yang sama atau dengan variabel yang lainnya.