

BAB 1

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sesuatu yang berharga di miliki oleh sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting karena mereka bekerja sebagai penggerak dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Kemajuan maupun kemunduran perusahaan ditentukan oleh kerja dari sumber daya manusianya sendiri. Likert (dalam Andreas, 2004) mengatakan bahwa sumber daya manusia disebut sebagai *most valuable asset*. Manusia menjadi salah satu elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan modal ataupun teknologi karena manusia tersebut yang mengendalikan faktor lain. Semua kegiatan yang ada di dalam organisasi di lakukan dan ditentukan oleh manusia yang ada di dalam organisasi tersebut dan tidak akan berguna jika tanpa usaha dan perintah dari manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor yang harus ditingkatkan suatu organisasi karena semakin cepat perkembangan teknologi maka mendorong organisasi untuk senantiasa menyesuaikan diri. Keunggulan ini dapat dicapai bila setiap individu mengusahakan kinerjanya masing- masing yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Peran sumber daya manusia yang penting serta strategis dalam organisasi akan terwujud jika setiap pegawai dalam perusahaan memberikan kontribusi yang baik dan positif bagi organisasi. Salah satu kontribusi positif tersebut adalah kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Bila kinerja yang diberikan baik maka

akan menghasilkan kinerja pegawai harus diperhatikan dengan baik karena dapat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan.

As'ad (dalam Arifin, 2012) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai adalah kesuksesan ketika seseorang melaksanakan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja seseorang pada periode tertentu. Sementara itu, menurut Moehariono (2012) kinerja adalah pencapaian dari pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan visi serta misi organisasi melalui perencanaan yang telah ditetapkan organisasi. Pencapaian kinerja yang baik tidak hanya diharapkan pada organisasi swasta saja dimana organisasi tersebut dibentuk dengan tujuan mencari laba, tetapi pencapaian kinerja yang baik juga harus diperhatikan pada organisasi pemerintahan. Pada organisasi pemerintahan para pegawai dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat. Kinerja pegawai sangat penting agar tujuan organisasi dapat diraih. Salah satu organisasi pemerintahan yang ada di Indonesia yaitu Dinas Perdagangan Kota Semarang.

Dinas Perdagangan Kota Semarang dibentuk untuk menjalankan tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perdagangan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah sehingga keberadaannya sangat penting dalam mendukung, membantu dan mendorong Pengembangan dan Peningkatan Pembangunan Ekonomi Daerah supaya lebih baik. Kemajuan Dinas Perdagangan Kota Semarang sangat dipengaruhi oleh kinerja dari para pegawainya. Kinerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik, namun pada kenyataannya kinerja Dinas Perdagangan Kota Semarang masih mengalami penurunan. Penurunan ini dapat dilihat dari hasil

pencapaian target dan realisasi kinerja pada program kerja di Dinas Perdagangan Kota Semarang sebagai berikut.

Tabel 1.1
Pencapaian Target dan Realisasi Kinerja Program Kerja Dinas Perdagangan Kota Semarang
Tahun 2020

No	Bulan	Target Fisik (%)	Realisasi Fisik (%)
1	Januari	11,63	10,76
2	Februari	23,95	21,90
3	Maret	34,27	29,36
4	April	44,57	37,19
5	Mei	53,47	44,26
6	Juni	61,67	49,37
7	Juli	69,49	54,27
8	Agustus	75,00	59,17
9	September	80,51	64,38
10	Oktober	86,02	74,86
11	November	93,01	76,79
12	Desember	100,00	78,81

Sumber: Dinas Perdagangan Kota Semarang

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa setiap bulan pada tahun 2020 kinerja kerja dari program kerja di Dinas Perdagangan Kota Semarang realisasinya dari bulan Januari hingga Desember tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan. Bahkan dari bulan Januari hingga Desember selisih antara target dan realisasi cenderung semakin tinggi tingkat persentasenya.

Pada awal bulan Januari target fisik yang ditetapkan sebesar 11.63% sedangkan pada realisasi fisiknya yaitu hanya sebesar 10.76% dengan selisih 0.87%. Pada pertengahan bulan Juni target fisik yang ditetapkan sebesar 61.67% sedangkan realisasinya hanya 49.37% dengan selisih 12,3%. Sedangkan pada akhir bulan Desember target fisik yang ditetapkan yaitu sebesar 100.00% dan realisasi fisik 78.81% dengan selisih sebesar 21.19%.

Kinerja yang tidak maksimal dan semakin buruk di Dinas Perdagangan Kota Semarang tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor- faktor tertentu. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja di suatu organisasi, beberapa diantaranya yaitu stres kerja, konflik kerja serta kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang tidak dapat dikendalikan dengan baik maka akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan fisik dan mental seseorang. Dalam penelitian Nainggolan (2018) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara. Namun pada penelitian Maskun dkk. (2016) menyebutkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

Dalam hubungan kerja, tidak selamanya selalu berjalan dengan baik, kemungkinan muncul konflik cukup besar. Konflik adalah kondisi dimana seseorang atau kelompok memiliki tujuan keinginan yang tidak sesuai dengan pihak lain. Adanya perbedaan dalam karyawan tersebut menimbulkan ketidakcocokan. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai yang berbeda (Rivai dan Sagala, 2010).

Konflik didalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat turun dengan adanya konflik yang semakin tinggi. Ada beberapa penyebab sebuah konflik dapat terjadi di perusahaan, contohnya komunikasi yang kurang baik, ketidak jelasan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, perbedaan kepribadian serta perbedaan tujuan setiap individu atau kelompok. Dalam penelitian Febriani (2016) menyimpulkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota. Namun penelitian Worang dkk. (2017) yang menyatakan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado Sarapung.

Selain stres kerja dan konflik kerja, kepuasan kerja juga berpengaruh bagi peningkatan kinerja pegawai. Setiap karyawan perlu mendapatkan kepuasan kerja karena pegawai merupakan aset bagi sebuah organisasi supaya dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Menurut Robbins dan Judge (2015) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi tiap

karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan organisasi, karena setiap pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan tidak nyaman saat berada di lingkungan kerja, merasa kerja kerasnya tidak dihargai, potensi diri kurang berkembang dan akan menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian Muamar (2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Namun pada penelitian Kristine (2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah yang menjadi dasar penelitian adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi organisasi

Yaitu memberikan informasi sebagai bahan masukan sehubungan dengan permasalahan kinerja dalam hal penyusunan kebijakan serta pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja yang berguna bagi organisasi.

2. Bagi almamater

Yaitu menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian tentang stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti

Yaitu diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang yang diteliti serta dapat menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama perkuliahan terutama mengenai stres kerja, konflik kerja,

kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan belajar dalam menganalisis suatu masalah untuk mengambil kesimpulan dan keputusan.