

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kompetensi keseluruhan badan usaha di era sekarang mulailah rumit, sehingga karyawan diwajibkan untuk bisa meningkatkan potensi. Setiap pekerja harus menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dengan penuh ketekunan, supaya berkelanjutan. Individu harus bisa menyesuaikan diri dengan perubahan zaman. Dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan mengupayakan memajukan kinerja karyawan secara maksimal. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi mental karyawannya tidak hanya dengan upah dan sarana yang mencukupi. Sering kali karyawan terkena stres kerja dan konflik kerja yang bisa memengaruhi kinerja karyawannya. Karyawannya menjadi harta paling berharga didalam perusahaannya karna menjadi pendorong kemajuan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya untuk tetap mempertahankan kualitasnya. Namun perusahaan mengalami kendala karena penurunan kinerja karyawan tidak sebaik saat pertama kali bekerja di perusahaan.

PT Sat Nusapersada Tbk (PTSN) berlokasi di Jl. Pelita VI No. 99. Aktivitas utamanya PTSN ialah dibidang usaha industri perakitan alat elektronik. Mitra utamanya PTSN yakni Xiaomi, Huawei, Asus, Sony Murata, Pegatron, Huaqin, Imoo, ATI, dan Epson. Visi dari PT Sat Nusapersada Tbk ialah

menjadikan perusahaan yang menyediakannya produk, layanan dan solusi terpadu berkualitas tinggi di keseluruhan aspek operasional dan manajemennya.

Demi mencapai visi tersebut maka diperlukan kinerja karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk terus meningkat. Tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk menghadapi ketidakstabilan dan penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk bisa dipengaruhi oleh sekumpulan faktornya. Berdasar perolehan hasil dari mewawancarai 20 karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk yang berkinerja rendah, bisa ditelusuri penyebabnya yakni:

**Tabel 1.1** Hasil Pra Survey 20 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk

No.	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jml Karyawan	%
1	StresKerja	12	30
2	KonflikKerja	10	25
3	Beban Kerja	6	15
4	JenisPekerjaan	5	12,5
5	Pembagian Unit Kerja	4	10
6	LingkunganKerja	3	7,5
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

**Sumber:** PT Sat Nusapersada Tbk, (2021)

Responden yaitu 20 karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Masing-masing responden diberikan pertanyaan terbuka tentang pemicu penurunan kinerjanya. Setiap responden memberikan rata-rata 2 jawaban. Dari surveynya itu faktor tertinggi yakni stres kerjanya dan konflik kerjanya. Faktor stres kerjanya memperoleh jawaban yakni 30% dengan 12 jawaban. Faktor konflik kerjanya memperoleh jawaban 25% dengan 10 jawaban. Faktor ketiganya ialah beban kerjanya yakni 15% dijawab 6. Faktor keempatnya ialah jenis pekerjaannya

yakni 12,5% di jawab yakni 5. Faktor kelimanya ialah pembagian unit kerjanya yakni 10% dijawab yakni 4 dan faktor terkecilnya yakni lingkungan kerjanya jawaban 7,5% yakni 3.

Konflik sering ditemui di dalam perusahaan dan sering kali sulit untuk diatasi. Berdasarkan hal itu perusahaan berusaha mencari faktor penyebab dan cara menangani konflik yang terjadi antar karyawan baik secara individu maupun kelompok. Konflik kerja terjadi ketika satu pihak individu atau kelompok merasa ditolak atau ditentang oleh pihak lain (Dinna Riana, 2016).

Sedangkan stres kerja dapat dilihat dari perolehan observasinya yang dilangsungkan dibulan Februari 2021 dengan langkah pengamatan dan wawancara. Hasil observasi tersebut, diketahui stres kerja terjadi ketika karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dan atasan juga sering menekan bawahannya sehingga menambah beban karyawan. Adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan upah yang diperoleh, atasan tidak menghargai pekerjaan karyawannya dan timbulnya kekhawatiran akan diberhentikan ketika kurangnya pemberian kerja.

Stres kerja menyebabkan menurunnya kondisi kesehatan setiap karyawan yang menyebabkan mereka tidak masuk kerja. Penyakit seperti sakit kepala, hilang selera makan, sensitif dan lekas marah merupakan gejala-gejala yang timbul akibat stres (Robbins, 2017). Data ketidakhadiran karyawan terlihat dari data kehadiran bulan Januari 2021 sampai Juni 2021.

**Tabel 1.2** Data Absensi Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk ditahun 2021

No.	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi
1.	Jan	148	25	10
2.	Feb	148	24	9
3.	Mar	148	27	11
4.	Apr	148	26	13
5.	Mei	148	26	12
6.	Jun	148	26	16

**Sumber:** PT Sat Nusapersada Tbk, (2021)

Bisa diamati tingkatan absensi karyawan PT Sat Nusapersada Tbk dari bulan Januari sampai Juni 2021 mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan apabila jumlah ketidakhadiran karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan menurun. Berdasarkan pengamatan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasarkan pengidentifikasian yang dijabarkan, masalah-masalah telah dibahas, tentunya penulis terdorong memutuskan judul terkait “**Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penguraian didapat pengidentifikasian permasalahan yang didapati ialah:

1. Terjadinya konflik kerja antar karyawan PT Sat Nusapersada Tbk
2. Terjadinya stres kerja kepada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
3. Terjadinya penurunan kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan penguraian didapat pengidentifikasian permasalahan, agar tak meluas maka batasan permasalahannya ialah:

1. Variabel didalam penelitian yakni konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
2. Responden didalam penelitiannya ini ialah karyawan PT Sat Nusapersada Tbk khususnya pada Departemen *Xiaomi*.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Perumusan permasalahan yang bisa disimpulkan yakni:

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk?
3. Apakah konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasar perumusan permasalahannya yang sudah dipaparkan, tujuannya yakni untuk:

1. Mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

3. Mengetahui pengaruhnya konflik kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Memberikan manfaat yang direferensikan untuk peneliti berikutnya dan bisa memberikan wawasan terkait pengaruh konflik kerja dan stress kerja, pada kinerja karyawannya.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti, menyediakan sumber baru di dalam penelitian berikutnya terkait dengan variabel tersebut.
2. Bagi Perusahaan, memperluas wawasan dan informasinya didalam hal yang memengaruhi kinerja karyawannya.
3. Bagi Universitas, bisa dipergunakan sebagai panduan oleh mahasiswa berikutnya.