

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang menitikberatkan pada sumber daya manusia untuk pembangunan berkelanjutan. Dalam perusahaan mana pun baik besar maupun kecil, faktor Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Konflik kerja dan stres kerja merupakan permasalahan kerja yang tidak dapat dihindari. Kedua hal tersebut pasti terjadi, terutama di organisasi tempat terjadinya, sehingga konflik kerja pun mau tidak mau akan muncul. Konflik kerja dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Konflik kerja dapat muncul baik dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja. Misalnya diri menjadi konflik antara harapan pribadi dan tujuan organisasi, imbalan yang tidak sesuai harapan. Pada saat yang sama, misalnya lingkungan kerja menimbulkan persaingan antar rekan kerja, ketidakmampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Secara umum konflik kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu: Konflik isi, atau perselisihan, mengacu pada fakta yaitu tujuan kelompok, distribusi sumber daya dalam perusahaan, pengorganisasian dan pembagian tugas kerja, dan konflik emosional yang timbul dari kemarahan, ketidakpercayaan, perasaan tidak suka, ketakutan dan penolakan, serta konflik antar manusia. Dampak konflik perburuhan bisa positif, bisa juga negatif.

Banyak orang yang menganggap konflik adalah sesuatu yang negative dan sebaiknya dihindari, padahal terkadang konflik dapat memperbaiki sesuatu.

Konflik dapat meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan (karena setiap orang berusaha melakukan yang terbaik), membuat persaingan menjadi sehat, dan lain-lain. Selain dampak positif, dampak negatif konflik adalah stres kerja. Beberapa organisasi/perusahaan memanfaatkan konflik ini untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan karena mereka menganggap konflik sebagai penambah kinerja yang sangat efektif. Konflik ditempat kerja ada banyak jenisnya, antara lain konflik yang terjadi antar individu dengan kelompok/organisasi, maupun konflik yang terjadi dalam diri individu. Konflik sering kali muncul antar individu maupun kelompok karena banyaknya pihak/pekerjaan lain yang terlibat. Konflik jenis ini sangat bermanfaat jika organisasi dapat mengelolanya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Konflik emosional lebih bersifat individual karena melibatkan perasaan setiap orang dalam pekerjaannya dan setiap individu berbeda-beda.

Konflik adalah perbedaan antara apa yang diharapkan seseorang dari dirinya sendiri, orang lain, dan organisasi, dengan apa yang diharapkannya. Dalam organisasi yang besar konflik merupakan hal yang wajar terjadi dan tidak dapat dihindari. Konflik dapat menjadikan suatu organisasi stabil dan berkembang, namun juga dapat mengakibatkan kebangkrutan organisasi/perusahaan. Konflik ini akan terus terjadi selama masing-masing pihak terus mencari kebenarannya masing-masing, sehingga diperlukan win-win solution. Dalam kehidupan organisasi, pandangan terhadap konflik dapat dilihat dari tiga sudut pandang, antara lain; Pandangan tradisional, pandangan

perilaku, pandangan interaksional.

Berdasarkan ketiga sudut pandang tersebut, hendaknya pemimpin organisasi benar-benar menganalisis konflik dan pengelolaan konflik dalam organisasinya agar berdampak positif bagi kemajuan organisasi. Konflik tidak bisa dihindari, konflik selalu ada disetiap organisasi, yang menjadi pertanyaan hanyalah bagaimana konflik itu sendiri dikelola agar berdampak positif baik bagi organisasi maupun karyawannya.

Hanafi (2011) mengatakan motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Menurut pendapat Triatna (2015) motivasi adalah suatu proses yang didasari oleh motivasi. Kebutuhan inilah yang kemudian disebut cukup. Oleh karena itu motivasi, Munandar (2014) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu.

Salah satu teori motivasi yang banyak diterapkan dalam sains adalah teori tingkat kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow (Hanafi, 2011). Maslow menjelaskan bahwa hierarki lima kebutuhan itu berurutan, yang pertama adalah kebutuhan fisiologis, meliputi: rasa lapar, haus, tempat tinggal, dan kebutuhan lainnya. Kedua, kebutuhan rasa aman, meliputi: rasa aman dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. Ketiga, kebutuhan sosial, meliputi: cinta, rasa memiliki, memberi dan menerima persahabatan. Keempat, rasa hormat mencakup faktor penghargaan internal seperti: harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan

perhatian. Kelima, aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk menjadi diri sendiri, termasuk kebutuhan untuk berkreasi dan mampu mewujudkan seluruh potensi diri.

Efektivitas pegawai tercermin dari perkembangan hasil kerjanya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan. Efisiensi tidak hanya diperoleh dari Pelatihan formal tetapi juga dari praktik kerja industri. Efisiensi dicapai melalui berbagai pelatihan operasional dan pelatihan manajemen bisnis. Tujuan pengembangan bisnis dan pelatihan manajemen usaha adalah untuk meningkatkan hasil secara efektif, sedangkan tujuan pengembangan teknis adalah untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam perencanaan dan pengembangan potensi manajemen setiap perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, manajer harus berinvestasi dalam pekerjaan atau tugas mereka.

Motivasi pegawai yang tinggi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi adalah mendorong seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang tinggi, pimpinan yang memberi semangat, kesempatan kerja yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang baik dan lain-lain. Sebagaimana diketahui dari penelitian oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara psikologis menunjukkan bahwa motivasi internal dan semangat seorang pegawai dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh motivasi yang membimbingnya. Secara terukur dan terencana, motivasi merupakan daya penggerak sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dalam diri

seseorang sehingga siap bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam segala hal untuk mencapai kepuasan kerja. (Hasibuan, 2007, hal. 95). Gejala permasalahan kinerja pegawai pada perusahaan adalah masih adanya permasalahan dimana sebagian pegawai terlambat dan mengerjakan tugas yang diberikan oleh manajemen sedemikian rupa sehingga pekerjaan lainnya menjadi tertunda. Lalu ada pegawai yang tidak masuk kantor pada jam kerja, dan masih ada pegawai yang datang terlambat dan pegawai yang tidak masuk kerja, serta masih ada pegawai yang tidak memiliki disiplin waktu kerja.

Pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX di Sulawesi Selatan, mempunyai permasalahan terkait dampak konflik, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Maka penulis menentukan obyek penelitian pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX di Sulawesi Selatan merupakan unit pelaksana teknis (UPT) dari kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia yang berada di daerah dengan tugas melaksanakan pelestarian cagar budaya dan objek pemajuan kebudayaan. Namun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai khususnya pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX di Sulawesi Selatan, sejauh ini belum sesuai yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan karier (promosi jabatan) selain ini pimpinan kurang memberikan intruksi kerja kepada pegawai yang akan melakukan pekerjaan, dan sulitnya pegawai mengembangkan suatu karir dan meningkatkan skill yang dimiliki pegawai serta bonus yang diberikan kurang dan beban kerja yang

diberikan tinggi sehingga beberapa pegawai kinerjanya sering berubah-ubah dan menunjukkan penurunan kinerja.

Penelitian Andita Puspitasari, Setyo Adji & Siti Chamidah (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap hasil kerja karyawan Madiun Hardware di Madiun. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah; (1) Konflik kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Advanced Hardware Madiun, (2) Stres kerja diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Advanced Hardware Madiun, (3) diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Advanced Hardware Madiun dan berpengaruh signifikan, dan (4) diduga konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan. Metode analisis data adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Konflik kerja memiliki efek positif (2.830) dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perangkat keras canggih madiuni, (2) stres kerja memiliki positif (2.513) dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Bella Agustina (2022). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan apakah konflik kerja, stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan Klinik Imam Bonjol Kediri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yang menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multilinear, uji hipotesis klasik, uji t dan uji F, sampel berjumlah 30 orang. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan. Pengaruh parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan Sig. $0,001 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan. Pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan Sig. $0,015 < 0,05$ yaitu berpengaruh signifikan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. $0,025 < 0,05$ yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh dari variabel konflik kerja, stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah Sig. $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja, ketegangan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kediri.

Berdasarkan riset pendahulu yang penulis lakukan, terdapat permasalahan yang menyangkut kinerja, konflik dan stres kerja antara lain, pegawai belum mengoptimalkan hasil kerja yang disebabkan oleh adanya konflik dan stres kerja yang dialami pegawai. Indikasi terjadi konflik dilihat dari adanya hubungan yang kurang baik terhadap sesama pegawai, yaitu adanya komunikasi sesama pegawai tidak berjalan dengan lancar sehingga sering kali menimbulkan kesalahpahaman dan perbedaan pendapat dan berujung pada perdebatan atau percekocokan (kontroversi). Selain konflik, indikasi stres kerja dilihat dari beban kerja yang berlebih dan desakan waktu dalam pengumpulan tugas.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tujuan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh konflik, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX Di Sulawesi Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX Di Sulawesi Selatan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX Di Sulawesi Selatan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX Di Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Konflik berpengaruh terhadap pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX Di Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX Di Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX Di Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan dengan harapan bermanfaat bagi:

a. Manfaat secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan penerapan teori dalam memahami factor-factor yang mempengaruhi kinerja pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX Di Sulawesi Selatan

b. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan bahan masukan bagi para pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX Di Sulawesi Selatan.

c. Bagi peneliti

Dapat menambah hasanah keilmuan dan pengalaman berharga bagi kemajuan pengembangan pribadi peneliti

d. Bagi pihak lain

Dapat memberikan perbandingan dan menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya mengenai tema yang sama