

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia kerja merupakan ladang untuk mencari dan menerapkan sisi jati diri yang yang baik. Perkembangan yang terus-menerus terjadi menjadikan dunia kerja sebagai wahana untuk merencanakan karir dan professional masa depan. Adanya anggapan *No Money, No Money*, semakin menjadikan seorang pegawai dalam dunia kerja untuk menerapkan target *deadline* dan meningkatkan kualitas pada dirinya.

Ada seorang atasan, ada seorang bawahan, ada yang di tekan dan ada yang menekan, semua hal tersebut tersedia dalam dunia kerja. Sebagai seorang pegawai didunia kerja, tentunya memiliki aturan-aturan, kewajiban dan hak yang sudah disepakati ketika *interview* kerja. Jika seorang pegawai melakukan kewajibannya dengan baik, maka dia juga akan mendapatkan hak dengan baik juga. Namun, ketika seorang pegawai melakukan kewajiban dengan kurang benar, maka dia tidak akan maksimal dalam mendapatkan haknya.

Dunia kerja dan dunia kehidupan pribadi sangatlah berbeda, kalua didunia kerja kita di tuntutan untuk mencapai target yang setinggi tingginya, sedangkan dunia pribadi kita tidak dituntut untuk mencapai taerget yang tinggi, namun harus mampu membagi antara waktu istirahat dan waktu kerja.

Kehidupan pribadi dan dunia kerja yang tidak seimbang bias membuat orang stress dan memiliki konflik kerja. Seperti pengalaman hidup yang lain,

stress dan konflik tidak dapat di rumuskan secara ketat, stress dan konflik juga tidak terjadi secara tiba tiba, ada beberapa kondisi yang mendukung terjadinya stress kerja dan konflik kerja.

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai (Gaol, 2020:650). Stress kerja yang pernah dialami karyawan PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo yaitu beban kerja yang tinggi, tugas tugas yang di berikan oleh kantor yang kurang jelas, perbedaan persepsi pendapat dalam mengambil keputusan, ketergantungan dalam mengerjakan tugas kantor, kurangnya koordinasi yang dilakukan oleh pegawai kantor serta perbedaan dalam orientasi kerja.

konflik dapat didefinisikan sebagai suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan seorang pada dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan (Mangkunegara, 2020:155). Konflik terjadi secara tidak langsung menjadi besar, namun bermula dari kecil, kemudian mulai memuncak pada klimaksnya, dan kemudian berakhir. Salah satu contoh konflik yang terjadi di dunia kerja adalah konflik antara pegawai dengan pegawai.

Selain stress kerja dan konflik kerja, kinerja karyawan juga dapat di pengaruhi oleh lingkungan kerja dapat didefinisikan segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Robbins dalam Ahmad, 2019:2813). Oleh sebab itu, di

perlu lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang di peroleh dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan observasi yang di lakukan di PT Amak Firdaus Utomo kota probolinggo, ada beberapa konflik dan stress kerja yang sering terjadi, seperti : konflik yang disebabkan karena seorang pegawai yang memperoleh keuntungan sendiri, konflik karena tidak sesuainya jabatan dengan jabatan dengan jenjang training yang di tempuh dan konflik yang terjadi karena keputusan perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

Selain stress kerja dan konflik kerja ada juga aspek berupa lingkungan kerja yang terjadi di PT Amak Firdaus Utomo Probolinggo. Dalam lingkungan kerja di PT Amak Firdaus Utomo Probolinggo banyak terdapat beberapa kejadian yang konvensional. Misalnya seorang yang bertugas Bagian HRD tentunya akan memiliki lingkungan kerja berupa manusia, sirkulasi udara yang kurang, meja meja kerja dan kursi. Sedangkan seorang pegawai yang bertugas sebagai satpam di PT Amak Firdaus Utomo akan memiliki lingkungan berupa sirkulasi udara yang tinggi, kebisingan, bau tidak sedap karena asap kendaraan bermotor dan lain lain.

Di antara stress kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja yang sering terjadi di PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo yakni konflik kerja seperti perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan, sikap menang kalah antar individu karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Wenur, G. *dkk* (2018), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja merupakan variabel dominan yang lebih besar dari nilai koefisien beta.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Adakah pengaruh secara simultan stress kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo?
- b. Adakah pengaruh secara parsial stress kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo?
- c. Apakah konflik kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ditetapkan dengan tujuan lebih fokus pada pokok masalah yang ada beserta pembahasnya, ruang lingkup penelitian ini diberi batasan sebagai berikut:

1. Karyawan yang dijadikan responden adalah pegawai yang berada pada lingkungan PT. Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.
2. Penelitian ini hanya membahas stress kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo
3. Analisis data dilakukan berdasarkan hasil kuesioner tentang Stress kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang disebarkan kepada karyawan PT. Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan stress kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial stress kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo

1.4.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak tertentu, antara lain sebagai berikut:

a. Bagi Akademisi

Sebagai bahan pengambilan kebijakan yang terjadi di perusahaan berkaitan dengan stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan yang tepat. Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang telah di peroleh di bangku perkuliahan.

b. Bagi Praktisi

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo untuk menjadi lebih baik lagi.

1.5. Asumsi

Dalam penelitian ini diberikan asumsi atau anggapan dasar yaitu :

- a. Kebijakan pimpinan yang berubah-ubah seringkali membuat karyawan menjadi stress dalam bekerja.
- b. Konflik kerja antar pegawai masih sering terjadi PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.
- c. Tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak berkas-berkas yang berserakan ditempat kerja masing-masing karyawan di lingkungan kerja PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.
- d. Masing-masing pegawai memiliki tingkat kinerja yang berbeda satu sama lain di PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.