

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Indikator produktivitas kerja yang digunakan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Setiap organisasi mempunyai sasaran yang dirumuskan dalam bentuk visi, misi dan tujuan, yang dirancang berdasar pada pelbagai faktor untuk kemajuan organisasi bersangkutan, termasuk di dalamnya penentuan kebijakan, strategi, prosedur, metode serta aturan-aturan. Dalam penerapannya, sasaran tersebut dapat diinterpretasikan secara berbeda baik antara masing-masing individu, maupun antara individu dengan organisasi. Hal ini menjadi salah satu faktor pemicu konflik dalam organisasi (Rivai dan Sagala, 2013:999). Perbedaan tersebut pun mengantar pada konsekwensi lainnya yakni beban pekerjaan, yang pada gilirannya berdampak pada stres kerja (Nur, 2013:741).

Dengan karakteristik yang berbeda-beda itu pula akan menyebabkan terjadinya konflik yang dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan. Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang dapat juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seperti halnya sudah dijelaskan bahwa factor-faktor yang digunakan dalam pengukuran

produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Pada PT Pos Persero Gorontalo terdapat fenomena dimana masih terdapat pegawai yang tidak memenuhi karakteristik pengukuran produktivitas kerja tersebut. Seperti halnya dalam kuantitas kerja, masih terdapat karyawan yang masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan sesuai dengan targetnya dikarenakan waktu pengerjaan yang tidak sesuai dengan beban kerja. Selanjutnya kualitas kerja, masih terdapat pekerjaan yang belum terselesaikan dengan baik atau bahkan tidak dikerjakan dikarenakan karyawan yang kurang efektif dan efisien. Dan yang terakhir adalah ketepatan waktu, masih sering terjadi keterlambatan dalam pengiriman barang dikarenakan jarak tempuh yang jauh atau bahkan medan jalan yang susah dilalui atau sulit ditempuh.

Selain itu, pada penelitian ini penulis mendapatkan hal yang baru pada penelitian yaitu waktu penelitian yang baru dan permasalahan yang baru, terdapat fenomena penurunan tingkat pencapaian kerja karyawan pada PT Pos Persero Gorontalo pada tahun 2018 ke tahun 2019 yang difokuskan pada Beban-Beban seperti Beban Pegawai pada tahun 2018 sebanyak 8,05% menjadi 6,99% di tahun 2019, Beban Administrasi pada tahun 2018 sebanyak 16,7% menjadi 9,90% di tahun 2019, Beban Lainnya pada tahun 2018 sebanyak 67,89% menjadi 0,16% di tahun 2019, Beban Keuangan pada tahun 2018 sebanyak 15,36% menjadi 0,02% di tahun 2019. Yang mungkin disebabkan oleh konflik dan stress kerja. Sehingga saya mengambil judul Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pos Persero Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Terdapat karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Terdapat pekerjaan yang belum terselesaikan bahkan tidak dikerjakan dikarenakan karyawan kurang efektif.

3. Sering terjadi keterlambatan dalam pengiriman barang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka rumusan permasalahan penelitian ini yakni :

1. Apakah konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?
3. Apakah konflik dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh dari konflik terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh dari stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari konflik dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan oleh peneliti ini adalah :

1. Bagi peneliti dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
2. Bagi lembaga akademik diharapkan dapat menambah hasanah keilmuan.

3. Bagi PT Pos Persero Gorontalo,, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan perusahaan yang bersangkutan dengan tujuan menambah profesionalitas dan komitmen karyawan.