

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan memanglah sangat penting dan dibutuhkan. Melihat kemajuan jaman yang membawa kita pada era globalisasi maka kita dituntut untuk berkompetisi guna merebutkan posisi sebagai penentu perekonomian saat ini. Dengan begitu pertumbuhan sumber daya manusia juga dituntut untuk lebih maju menjadi lebih baik lagi, mengingat kemajuan teknologi yang juga berkembang pesat. Dunia usaha maupun perdagangan ditentukan oleh para sumber daya manusia selaku penggerak utama dari sebuah usaha.

Penjelasan tersebut merupakan alasan mengapa keberadaan dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi atau pun perusahaan. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan hal yang mendukung penuh atas kemajuan atau pencapaian tujuan dari perusahaan salah satunya yaitu kinerja dari perusahaan tersebut. Sedangkan untuk melihat kinerja dalam perusahaan dapat melalui kinerja dari karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Kesuksesan maupun kegagalan suatu perusahaan atau instansi sangat ditentukan oleh kualitas dan tingkah laku manusia yang berada di dalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bertujuan mengatur kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan di masa depan secara efektif dan efisien. Perusahaan perlu memberikan beban kerja yang sesuai kemampuan karyawannya sehingga dapat bekerja secara maksimal dan mampu membantu perusahaan mau pun instansi untuk mencapai tujuannya. Di dalam perusahaan juga harus mampu menjaga komitmen antar karyawannya supaya tidak memicu adanya konflik kerja antar karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah konflik kerja. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan

konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Konflik kerja sering terjadi karena adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang tersebut terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemukakan dalam suatu organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Aldionita, 2014:414). Indikator pada konflik kerja adalah kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja dan kesalahan dalam afeksi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Menurut Munandar (2018:383), mendefinisikan beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan bebankerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Indikator dari beban kerja meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

PT. PLN (Persero) UP3 Metro menetapkan standar pada kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. Standar nilai kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro

Nilai (%)	Kategori
80-90	Sangat baik
70-79	Baik
61-69	Cukup
60 ke bawah	Kurang

Sumber : Peraturan PT.PLN (Persero) UP3 Metro,2022

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan standar nilai kinerja karyawan, nilai itu sendiri dapat berguna untuk mengevaluasi baik buruknya kinerja tim maupun individu dari karyawan itu sendiri. Dari standar tersebut dapat diketahui seberapa konflik kerja dan beban kerja bisa terjadi didalam perusahaan. Standar penilaian tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro pada tahun 2020 - 2021

PERILAKU KERJA	2019			2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	nilai	Skor (%)
Kedisiplinan	10	75	7,5	10	70	7	10	75	7,5
Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6	10	70	7
Kerjasama	10	80	8	10	75	7,5	10	80	8
Kepemimpinan	10	70	7	10	60	6	10	70	7
HASIL KERJA									
Kualitas kerja	20	85	17	20	70	14	20	85	17
Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14	20	80	15
Keterampilan kerja	20	80	16	20	70	14	20	80	15
JUMLAH	100		78,5	100		68,5	100		76,5

Sumber : PT.PLN (Persero) UP3 Metro, 2022.

Berdasarkan data pada tabel 2, diketahui bahwa kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro pada tahun 2019 presentase kinerja karyawan 78,5 dengan kategori baik kemudian pada tahun 2020 persentase kinerja karyawan adalah 68,5% dengan kategori cukup. Ditahun 2021, mulai mengalami kenaikan terhadap kinerja karyawan 76,5% dengan kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi ketidakstabilan kinerja pada karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro.

Fenomena tersebut menggambarkan bahwa terjadi persaingan antar individu dengan perkembangan karir masing-masing individu. Setiap karyawan saling bersaing untuk mencapai puncak karirnya, tetapi ada karyawan lain yang tidak menginginkan karyawan tersebut untuk meningkatkan karirnya dengan cara mengeser posisi atau menghambat karir karyawan tersebut. Kejadian ini menimbulkan konflik sehingga karyawan tersebut merasa tidak nyaman dengan keadaan tersebut apalagi berada pada satu ruangan dengan pesaingnya itu.

Berdasarkan tabel 2 perilaku kerja tersebut menjadi dasar beban kerja yang dirasakan karyawan karena atasan terlalu membebani anggotanya dengan volume kerja di atas kemampuan anggotanya. Pekerjaan yang diberikan terlalu banyak secara terus-menerus tanpa memberikan skala prioritasnya mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Kelelahan akibat beban kerja seringkali diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk

terus menerus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Ketidakharmonisan dan beban kerja yang terjadi antara atasan dan anggotanya tersebut menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Permasalahan kinerja yang berubah-ubah pada PT.PLN (Persero) UP3 Metro berkaitan dengan konflik kerja dan beban kerja dalam perusahaan terhadap karyawan. Konflik kerja dan beban kerja dalam perusahaan terhadap karyawan mempunyai masalah utamanya adalah kesalah pahaman antar karyawan yang terjadi dan karyawan merasa terlalu banyak beban kerja sehingga mengakibatkan penurunan kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro.”**.

B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian untuk memperoleh pembahasan dan penyusunan kerangka pemikiran, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Adanya persaingan individu dengan menghalangi perkembangan karir masing-masing individu.
- b. Adanya masalah dengan atasan kerja, seperti atasan terlalu membebani anggotanya dengan volume kerja diatas kemampuan anggotanya.
- c. Kinerja karyawan yang tidak stabil dari tahun ke tahun menimbulkan penurunan pada efisiensi kinerja itu sendiri.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro?
- c. Apakah konflik kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro.
3. Untuk mengetahui apakah konflik kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro.

D. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan dapat menjadi informasi tambahan yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan dasar pertimbangan dalam kebijakan peningkatan konflik kerja dan beban kerja.
2. Bagi Penulis
Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam masalah manajemen sumber daya Manusia khususnya mengenai konflik kerja dan beban kerja.
3. Bagi Akademik
Diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bacaan mengenai pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Kota Metro.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian, sebagai berikut :

1. Sifat Penelitian : Penelitian Kuantitatif
2. Subyek yang diteliti : konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Kota Metro.
3. Obyek penelitian : konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Kota Metro.
4. Tempat penelitian : PT. PLN (PERSERO) UP3 Kota Metro.
Waktu penelitian : Tahun 2021/2022

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah yang terdiri dari fenomena gap dan research gap, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini menguraikan landasan teori yang dijadikan dasar dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, hubungan antarvariabel, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan deskripsi variabel penelitian dan definisi operasionalnya, jumlah populasi dan sampel, jenis sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian (sejarah singkat penelitian), Hasil penelitian (pengujian persyaratan analisis dan pengujian model analisis) dan pembahasan.

BAB V SARAN DAN KESIMPULAN

Bab ini membahas tentang simpulan dan saran, uraian tersebut berisi tentang inti dari bab pembahasan.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN