

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidaklah lepas dari manusia yang berperan aktif disetiap kegiatan organisasi maupun perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya sebuah tujuan di dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia di dalam organisasi diperlukan adanya pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan anggota bawahan dengan tuntutan dan kemampuan di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Hal ini karena di dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani sumber daya manusia haruslah mengerti masalah yang dihadapinya. Menurut (Dessler, 2015) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses dimana seseorang dapat melatih, memperoleh, menilai serta mengompensasi bawahan atau karyawannya untuk menangani relasi dengan tenaga kerja, keselamatan, kesehatan, dan hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Adanya tuntutan ataupun tekanan yang lebih tinggi di dalam perusahaan maupun organisasi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja dalam perusahaan atau organisasi dapat memberikan efek kepada karyawan atau anggota bawahan. Efek tersebut dapat berupa mogok kerja, penurunan kesehatan, stress yang dialami para karyawan dan yang lainnya. Karyawan atau bawahan dituntut bekerja dengan kualitas terbaiknya. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang ditempat kerja.

(Robbins & Judge, 2016) mengatakan konflik kerja dalam organisasi disebut sebagai The Conflict Paradoks, yaitu pandangan bahwa di sisi konflik dianggap dapat meningkatkan kinerja kelompok, tetapi di sisi lain kebanyakan kelompok dan organisasi berusaha untuk meminimalisasikan konflik. (Robbins, 2006) menjelaskan bahwa konflik kerja adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Sedangkan menurut (Luthans, 2006) konflik kerja adalah kondisi yang ditimbulkan oleh adanya kekuatan yang saling bertentangan. Kekuatan-kekuatan ini bersumber pada keinginan manusia. Istilah konflik sendiri diterjemahkan dalam beberapa istilah yaitu perbedaan pendapat, persaingan dan permusuhan. Konflik dalam kehidupan sehari-hari bisa memberikan dampak positif dan negatif bagi individu yang bersangkutan. bahwa bila kita sendiri mampu

mengelolanya secara seksama, konflik justru dapat memberikan manfaat positif bagi dirinya sendiri. ratur yang ada menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam menjelaskan hubungan antara konflik kerja dan kinerja pekerjaan (De Dreu & Weingart, 2003) dan (De Clercq & Belausteguigoitia, 2017). Sebaliknya, karyawan yang berada dalam konflik hubungan sering kali lebih peduli masalah pribadi dari pada tugas mereka. Konflik ini menandakan kurangnya rasa hormat dan termasuk ekspresi ketegangan dan penolakan antarpribadi, yang akan membuat karyawan merasa tidak tertarik dalam pekerjaan mereka. Konflik kerja hubungan adalah ancaman terhadap harga diri dan social menghargai, dan dengan demikian sangat menegangkan (Peng et al., 2013). Menggambar dengan mudah menemukan bahwa emosi negatif menyebabkan ketidakpuasan kerja. Hubungan konflik kerja juga dapat membatasi kemampuan karyawan untuk memproses informasi, mengingat bahwa mereka harus menghabiskan waktu dan energi untuk teman mereka daripada yang berhubungan dengan tugas masalah, yang dapat menyebabkan frustrasi dan ketidakpuasan kerja (De Dreu & Weingart, 2003) dan (Scher et al., 2012). Sebaliknya, karyawan yang berada dalam konflik hubungan sering kali lebih peduli masalah pribadi daripada tugas mereka. Konflik kerja ini menandakan kurangnya rasa hormat dan termasuk ekspresi ketegangan dan penolakan antarpribadi, yang akan membuat karyawan merasa tidak tertarik dalam pekerjaan mereka. Konflik kerja adalah ancaman terhadap harga diri dan social menghargai, dan dengan demikian sangat menegangkan (Peng et al., 2013).

Menggambar dengan mudah menemukan bahwa emosi negatif menyebabkan ketidakpuasan kerja. Hubungan konflik kerja juga dapat membatasi kemampuan karyawan untuk memproses informasi, mengingat bahwa mereka harus menghabiskan waktu dan energi untuk teman mereka daripada yang berhubungan dengan tugas masalah, yang dapat menyebabkan frustrasi dan ketidakpuasan kerja (De Dreu & Weingart, 2003), (Scher et al., 2012).

Dalam (Robbins & Judge, 2016) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Lawler (Robbins & Judge, 2016), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. (Priansa, 2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil

penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja

Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan individu atau pengalaman kerja (Onyemah et al., 2018). Kurang perhatian kepuasan kerja, yang dianggap sebagai kebutuhan dasar manusia, akan membuat karyawan merasa bosan kerja (Riza et al., 2015). Karena itu, semua yang mungkin berarti untuk meningkatkan pekerjaan karyawan kepuasan harus diadopsi. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja lebih cenderung merasa antusias tentang pekerjaan mereka dan menemukan kesenangan dibandingkan dengan mereka yang tidak puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan individu atau pengalaman kerja (Onyemah et al., 2018). Kurang perhatian kepuasan kerja, yang dianggap sebagai kebutuhan dasar manusia, akan membuat karyawan merasa bosan kerja (Riza et al., 2015). Karena itu, semua yang mungkin berarti untuk meningkatkan pekerjaan karyawan kepuasan harus diadopsi. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja lebih cenderung merasa antusias tentang pekerjaan mereka dan menemukan kesenangan dibandingkan dengan mereka yang tidak puas dengan pekerjaan mereka. Kami menerapkan AET untuk memajukan pemahaman kami tentang proses psikologis itu mendasari hubungan antara konflik kejadian kepuasan kerja. Beberapa peneliti pernah menunjukkan bahwa konflik kerja

dapat memengaruhi emosi karyawan (Malik et al., 2015). Insiden positif dan negatif yang mendorong di tempat kerja bisa memiliki dampak psikologis yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Wegge et al., 2006). Kami menerapkan AET untuk memajukan pemahaman kami tentang proses psikologis itu mendasari hubungan antara konflik kerjadan kepuasan kerja. Beberapa peneliti pernah menunjukkan bahwa konflik kerja dapat memengaruhi emosi karyawan (Malik et al., 2015). Insiden positif dan negatif yang mendorong di tempat kerja bisa memiliki dampak psikologis yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Wegge et al., 2006).

Perusahaan akan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi yang dihasilkan oleh kinerja para karyawan yang kelak akan dapat memberikan profit di dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki kinerja tinggi merupakan sumber daya manusia yang baik yang berperan penting di dalam sebuah perusahaan karena karyawan sebagai penggerak utama di dalam pelaksanaan kegiatan di dalam perusahaan. Karyawan merupakan suatu sumber daya yang ada di suatu perusahaan yang memiliki potensi besar untuk menjalankan perusahaan, potensi tersebut dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal untuk menuju tujuan perusahaannya (Fatchurozi et al., 2018). Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang semakin tinggi dan baik merupakan

cerminan kinerja karyawan yang tinggi pada perusahaannya. Sementara itu, kepuasan kerja pada karyawan dianggap sebagai faktor positif yang meningkatkan kinerja pekerjaan (Abbott et al., 2018). Dalam pandangan ini, kami mengusulkan berbagai jenis konflik kerja akan berdampak berbeda pada kepuasan kerja dan kinerja. Sementara itu, kepuasan kerja pada karyawan dianggap sebagai faktor positif yang meningkatkan kinerja pekerjaan (Abbott et al., 2018). Dalam pandangan ini, kami mengusulkan berbagai jenis konflik kerja akan berdampak berbeda pada kepuasan kerja dan kinerja.

Tabel 1. 1 *Table 1*
Gap Riset

Penelitian (Tahun)	Judul	Hasil	Gap Riset
(Lubis et al., 2016)	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawati PT BRI Cabang Siak Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Pada 3 jurnal yang terdapat didalam table tersebut masih terdapat perbedaan dan sehingga terjadi research gap tidak terjawab karena belum ada yang pasti antara hubungan variabel
(Putri, 2013)	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik pekerjaankeluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,	
(Khoiri et al., 2016)	Pengaruh Konflik kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap	

	Pertanian Kabupaten Tuban	variabel kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban	
(Worang et al., 2017)	Pengaruh Konflik kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dan stres kerjasecara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan	
(Erwandari & Sari, 2019)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS INDONESIA (Persero) BENGKULU 38000	Hasil penelitian hipotesis kedua yaitu konflik kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000	
(Fatikhin et al., 2017)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang) Ferdian	konflik dan stres kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
(Widyaningrum, 2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawati RS Roemani Semarang)	Konflik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawati melalui kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi yang berarti bahwa, kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi mampu memperkuat pengaruh konflik pekerjaan secara signifikan terhadap kinerja karyawati.	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat masih ada perbedaan hasil penelitian dari peneliti terdahulu yang pro maupun kontra. Karena masih adanya perbedaan hasil penelitian peneliti terdahulu atau *research gap* maka masih pentingnya topik atau riset ini dilakukan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti, mengkaji serta menganalisis kembali pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja variable Mediasi, dengan menggunakan objek HMJ FEB UMY yang berlokasi di Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kec. Kasihan, Bantul, DIY. HMJ FEB UMY ini terdiri dari 3 Jurusan yang yaitu ada HIMAMA (Himpunan Mahasiswa Manajemen), HIMIE (Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi) dan yang terakhir adalah HIMA (Himpunan Mahasiswa Akuntansi). Himpunan Mahasiswa Jurusan ini merupakan organisasi atau lembaga kemahasiswaan Prodi Manajemen, Akuntansi, dan Ilmu Ekonomi sebagai wadah pengembangan mahasiswa dari segi keilmuan, ketrampilan yang diaplikasikan melalui kegiatan ekstrakurikuler berbentuk program kerja untuk mendukung tercapainya visi dan misi program studi tersebut yang mempunyai total anggota struktural sebanyak 200 orang di HMJ FEB UMY.

Ada hal lain yang membuat peneliti tertarik meneliti pada HMJ FEB UMY yaitu karena ingin melihat bagaimana orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut dapat mengontrol dirinya sendiri saat mempunyai banyak tugas kuliah ditambah dengan tugas yang ada di dalam organisasi atau program kerja yang sedang dijalankan, ditambah adanya rapat dan lain-lain terhadap kinerja organisasi tersebut. Kemudian bagaimana cara individu menyikapi hal-hal tersebut di organisasi, dan itu merupakan hal yang menarik bagi peneliti untuk meneliti dan

mengetahuinya. Selain itu peneliti melakukan modifikasi terhadap jurnal yang sudah ada yang sesuai dan yang sama dengan variabel konflik kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka memberikan dasar untuk mengemukakan perspektif dengan judul penelitian “Pengaruh Konflik kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada Organisasi HMJ FEB UMY”.

1.1. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, hipotesis-hipotesis yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. Apakah konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ?
3. Apakah konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ?
4. Apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ?

1.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.3. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembang, selain itu juga dapat menjadi sarana informasi yang terkait dengan konflik kerja, kepuasan kerja dan kinerja seseorang. Penelitian ini semoga dapat diimplikasikan dalam pemberdayaan sumber daya manusia supaya lebih berkualitas.

2. Bagi Praktisi

Sebagai bahan informasi, bahan masukan serta dapat memberikan manfaat serta solusi bagi organisasi dalam meningkatkan sebuah sumber daya manusia dan organisasi kedepannya dapat berjalan lebih baik lagi.

3. Bagi Peneliti

Dapat memberikan sebuah pengalaman dalam mengerjakan penelitian terkait dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.