

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus di miliki suatu perusahaan untuk menjadikan perusahaan tersebut berkembang dan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreativitas dan pemberi usaha kepada organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Sumber daya manusia sangatlah penting guna meningkatkan kinerja karyawannya agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi yang sesuai dengan visi dan misinya. Banyak sekali masalah yang dihadapi Indonesia dalam hal sumber daya manusia yang kali ini semakin rendah, maka dari masalah yang terjadi Indonesia butuh pendidikan yang berkualitas dan taraf hidup yang lebih baik dan layak. Adanya pendidikan yang berkualitas maka akan mendapatkan lapangan pekerjaan yang layak dan memadai untuk keberlangsungan hidup sumber daya manusia tersebut. Hal ini tentu menjadikan sebuah tantangan yang luar biasa bagi Indonesia untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih baik, lebih optimal dan agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

Agar aktivitas di perusahaan berjalan dengan baik maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi agar bisa mengelola perusahaan seoptimal mungkin dan tentunya untuk meningkatkan

kinerja SDM. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai tanggung jawab yang diberikan. Apabila kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan maka sudah dapat dipastikan jika karyawan tersebut memiliki suatu masalah yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh adanya stres yang ada dalam diri karyawan. T. Hani Handoko (2008) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan adalah tingkat stres karyawan.

Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan atau ketidakseimbangan fisik dan psikis yang ada dalam diri karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, jadi pada dasarnya stress kerja akan membuat ketidak nyamanan dari pihak karyawan atau dari organisasi (Rivai, 2013). Selanjutnya menurut Karimi dan Alipour (2011) mengatakan bahwa stress kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu dimana kemampuan mereka dan sumber daya manusia tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di dalam tempat kerjanya. Disisi lain dampak dari stress kerja juga bisa menguntungkan dan merugikan karyawan, seperti dampak yang menguntungkan dari stress kerja diharap karyawan tetap bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja karyawan akan tetap stabil atau semakin meningkat, namun apabila stress kerja merugikan karyawan maka dapat disimpulkan akan adanya dampak buruk yaitu penurunan tingkat kinerja karyawan. Jadi karyawan yang mengalami stres kerja dengan dampak yang

merugikan nantinya akan menyebabkan menurunnya pencapaian kinerja yang diharapkan suatu organisasi.

Stres kerja juga dapat disebabkan oleh adanya beban kerja yang dirasa berat atau berlebihan oleh karyawan sehingga karyawan merasa terbebani, adanya masalah banyaknya jumlah pekerjaan yang harus segera diselesaikan tidak sesuai dengan waktu normal dan adanya kualitas kerja sebagai tuntutan yang harus dipenuhi selanjutnya faktor penyebab stress lainnya seperti hubungan antara bawahan dengan atasan yang buruk, dimana bawahan kurang adanya perhatian dari atasan atau kurangnya komunikasi, kurangnya arahan dari atasan kepada bawahan.

Penelitian yang dilakukan Saina Nur (2013) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai karena semakin tinggi tingkat stres akan memberikan dampak negatif dalam peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian oleh Sutrisno (2010) yang mengidentifikasi bahwa stres kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa stres kerja dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawannya.

Selain stres kerja, ada juga hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu konflik kerja. Konflik mengacu pada satu pihak (orang atau kelompok) dimana salah satu merasakan bahwa satu pihak sedang ditentang. Dalam organisasi biasanya yang melatarbelakangi konflik adalah ketidakcocokan dalam hal nilai, tujuan dan status antara pihak satu dengan pihak lainnya sehingga disitu akan menyebabkan timbulnya konflik. Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemuka dalam suatu

organisasi saat terjadi konflik itu dimana saat individu atau beberapa kelompok menunjukkan sikap saling bermusuhan karena akan berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas (Aldionita, 2014).

Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena beberapa sebab, misal terdapat komunikasi yang tidak jelas antara pihak satu dengan pihak lainnya, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah pribadi yang dimiliki oleh masing-masing individu atau kelompok. Jadi yang harus dilakukan pemimpin harus mengoreksi, memantau, mengetahui masalah-masalah yang sedang terjadi pada karyawan agar pemimpin bisa menyelesaikan masalah tersebut dan konflik juga perlu dipahami oleh pihak-pihak yang bersangkutan agar masalah tidak berkepanjangan dan bisa kembali fokus terhadap pekerjaannya karena konflik yang terjadi didalam suatu organisasi akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu pemimpin harus secepatnya menyelesaikan masalah tersebut agar tidak terjadi menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Saat ini peran manajemen sangat penting untuk melakukan pendekatan secara efektif, seperti membuat kebijakan lebih agar bisa diterima oleh semua pihak dan bersikap lebih terbuka dalam menanggapi pendapat para karyawan (Silaban, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Iresa, et al (2015) berpendapat bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa semakin tinggi konflik kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan, jadi semakin banyaknya konflik yang dimiliki karyawan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan selanjutnya didukung dengan penelitian oleh saina nur

(2013) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Disamping stres kerja dan konflik kerja, ada indikasi bahwa peran religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam lingkungan perusahaan. Tingkat keimanan yang dimiliki setiap individu tentunya berbeda dan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sikap dari masing-masing individu akan berdampak pada kemajuan perusahaan dengan adanya nilai-nilai religiusitas yang sudah diterapkan pada setiap individu karyawan dalam bekerja. Religiusitas mendorong setiap individu agar bersikap bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan ancaman dari alam serta keyakinan manusia menjadikan manusia senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjauhi larangan Allah. Seseorang yang dikatakan religius adalah seseorang yang mencoba mengerti hidup dan kehidupan secara lebih dalam dari pada batas lahiriah semata (Syafiq dan Wahyuningsih, 2009).

Sumber daya manusia yang di miliki organisasi atau perusahaan adalah manusia social dan juga manusia yang beragama. Menurut (Patchsawang dan Duchon, 2012) religiusitas dapat diperoleh dari tempat kerja, ketika organisasi atau perusahaan membuka diri untuk meningkatkan spiritualitas karyawan mereka sendiri, sehingga disitu dapat menangani karyawan sebagai manusia utuh dalam hal fisik, mental, kebutuhan emosional dan spiritual. Sesungguhnya orang bekerja tidak hanya dengan tangan mereka tetapi juga memerlukan hati atau roh mereka, sehingga pekerja benar-benar terlibat dalam pekerjaannya dan dapat mengekspresikan diri mereka.

Dapat diartikan bahwa religiusitas merupakan tingginya keyakinan seseorang terhadap agamanya. Jadi hubungan religiusitas dengan kinerja karyawan sangat saling berhubungan karena karyawan yang memiliki tingkat keimanan yang kuat maka karyawan tersebut akan merasa tenang jika memiliki masalah dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan stress dengan religiusitas juga saling berikatakan karena jika karyawan memiliki tingkat keimanan yang tinggi maka karyawan tidak akan mengalami stress dan hubungan konflik dengan religiusitas itu sangat berhubungan karena penyelesaian konflik tidak akan lepas dari religiusitas, jika karyawan tidak memiliki keimanan yang kuat maka konflik itu tidak akan selesai. Achour et.al (2011) menjelaskan bahwa religiusitas dapat menekan pengaruh negatif terhadap konflik pekerjaan. Religiusitas merupakan suatu bentuk perhatian seseorang dalam aspek keagamaan, secara psikologi akan mampu menekan dampak negatif terhadap konflik pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan. Maka dari itu jelas bahwa religiusitas dapat mengurangi dampak negatif dari konflik pekerjaan. Religiusitas memberikan pengaruh positif dalam kehidupan keagamaan seseorang dan tentu dapat mengatasi kecenderungan konflik dalam kerja.

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan yang menyelenggarakan pelayanan perorangan atau individu yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Perawat adalah seorang tenaga kesehatan yang secara penuh memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum.

Masalah yang sering terjadi di rumah sakit yaitu menyangkut pelayanan keperawatan yang meliputi kinerja dan sikap perawat dalam menjalankan

perannya sebagai perawat, diantaranya adalah mengenai ketrampilan, keramahan, disiplin, perhatian, tanggung jawab yang kurang terlaksana dengan baik menurut Rivai, et al (2005). Keluhan masyarakat yang paling banyak di rumah sakit tersebut itu mengenai pelayanan perawat kepada pasien yang kurang baik. Maka dari itu perlu di perhatikan oleh pihak atasan agar kinerja tidak menurun.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Peran Moderasi Religiusitas Dalam Mempengaruhi Hubungan Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh moderasi religiusitas terhadap hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh moderasi religiusitas terhadap hubungan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan menganalisis:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh moderasi religiusitas terhadap hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan
4. Pengaruh moderasi religiusitas terhadap hubungan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan
5. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan di RSUD RA Kartini Jepara adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dalam ilmu ekonomi manajemen dan organisasi utamanya dalam kajian stres kerja dengan konflik dan religiusitas sebagai moderator.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya hubungan stres kerja dengan konflik dan religiusitas sebagai moderator.