

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, dimana pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam organisasi. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu organisasi harus memberi perhatian yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi memiliki tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja merupakan hal paling penting bagi organisasi, banyak hal yang perlu di perhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya, seringkali organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya, masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi itu di tentukan oleh kinerjanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Agar kinerja suatu organisasi tetap bagus maka atasan dan bawahan saling menjalin hubungan dan komunikasi yang baik supaya terciptanya tujuan bersama. Penempatan tugas dan arahan yang jelas akan membuat tenaga kerja menjadi tidak bingung yang berujung konflik dan stres dengan pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu seperti kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan geografis. Faktor psikologi seperti persepsi, sikap, kepripadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Faktor organisasi seperti kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir. Menurut **Gibson (2008)**

Persaingan dan tuntutan profesional yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja, menimbulkan banyaknya yang harus dihadapi tenaga kerja selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat potensial menimbulkan ketidak nyaman dalam pekerjaan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan ketidak nyaman dalam pekerjaan yang sering dialami oleh tenaga kerja khususnya maka akan mengakibatkan konflik didalam pekerjaan.

Konflik ditempat kerja yang berkepanjangan, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan juga dapat menimbulkan stres dalam pekerjaan. Stres dapat mengancam kinerja tenaga kerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja tersebut. Tidak hanya disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Bagi organisasi, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi menurunnya tingkat

produktivitas dan secara psikologis, dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan terelisasi.

Objek penelitian ini yaitu PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan merupakan suatu Perusahaan yang menjalankan usaha-usaha di bidang pembangunan, bertindak sebagai pembimbing, pendorong pada umumnya (*general contractor*). Kinerja yang baik sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

Salah satunya cara untuk meningkatkan kinerja dengan meminimalisir konflik dan stres kerja kepada tenaga kerja tersebut. Konflik dan stres kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan berdampak pada kinerja tenaga kerja. Untuk itulah pentingnya seberapa besar pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan. Untuk lebih jelasnya dilihat dari tingkat absensi tenaga kerja pada PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan. Dari tabel berikut:

Tabel 1.1 : Absensi Tenaga Harian Lepas PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan

Tahun	Jumlah THL	Hari Kerja Yang Hilang/ Tahun	Jumlah Hari Kerja/Tahun
2012	58	8.12	244
2013	63	8.71	243
2014	60	8.61	243
2015	68	11	243
2016	63	11.03	243

Sumber: PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkat absensi THL pada PT. Rantau Tunas Baru di Kecamatan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan masih berfluktuasi. Tahun 2012 tingkat absensi sebesar 8.12. Tahun 2013 mengalami kenaikan menjadi 8.71. Pada tahun 2014 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 8.61. Dan tahun 2015 mengalami peningkatan menjadi 11. Lalu tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 11.03. Tingkat absensi merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja mempengaruhi kinerja tenaga harian lepas.

Tabel 1.2 : Data Pengunduran Diri Tenaga Harian Lepas PT. Rantau Tunas Baru Di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan

Tahun	Jumlah THL Diawal Tahun (orang)	ST (orang)	Pengunduran Diri (orang)	THL Masuk (orang)	Jumlah THL Diakhir Tahun (orang)
2012	61	15	4	1	58
2013	58	11	2	7	63
2014	63	17	6	3	60
2015	60	9	2	10	68
2016	68	12	5	-	63
Jumlah		64	19		

Sumber: PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tenaga harian lepas yang melakukan kesalahan dan mendapatkan surat teguran (ST) pada tahun 2012 sebanyak 15 orang, di tahun 2013 sebanyak 11 orang dan di tahun 2014 sebanyak 17 orang. Lalu ditahun 2015 sebanyak 9 orang di tahun 2016 sebanyak 12 orang dan jumlah keseluruhan 5 tahun terakhir yang mendapatkan surat teguran ialah 64 orang. Lalu tenaga harian lepas yang mengundurkan diri ditahun 2012 sebanyak 4 orang, ditahun 2013 sebanyak 2 orang, dan ditahun 2014 sebanyak 6 orang, lalu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di tahun 2015 sebanyak 2 orang, di tahun 2016 sebanyak 5 orang. Jumlah keseluruhan 5 tahun terakhir yang mengundurkan diri ialah 19 orang dan tenaga harian lepas yang masuk tahun 2012 sebanyak 1 orang, ditahun 2013 sebanyak 7 orang, lalu ditahun 2014 sebanyak 3 orang dan ditahun 2015 sebanyak 10 orang. Jumlah keseluruhan 5 tahun terakhir yang mengundurkan diri ialah 20 orang.

Surat teguran itu diberikan kepada tenaga harian lepas yang tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga disebabkan oleh banyaknya tenaga harian lepas yang mangkir saat bekerja. selain itu, pengunduran diri yang dilayangkan kepada organisasi disebabkan tekanan dari atasan menambah beban kerja dan waktu kerja yang tidak sesuai dan lama. Tingkat konflik dan stres kerja dialami tenaga harian lepas PT. Rantau Tunas Baru di Kecamatan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan sesuai dengan beban kerja yang diterima.

Faktor lain yang menyebabkan Konflik yang terjadi di PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan adalah pekerja tenaga harian lepas tidak patuh dalam aturan-aturan dari atasan seperti seseorang pekerja tenaga harian lepas melawan atau tidak terima bila diberikan arahan saat bekerja dan juga melawan saat diberikan tugas pekerjaan lain, sedangkan hasil pekerjaannya kurang rapih atau berantakan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga terjadilah percecokan atau perselisihan antara pekerja dengan atasan/mandor, dengan begitu terjadilah konflik antara atasan/mandor dengan pekerja tenaga harian lepas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja PT.

Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan adalah tingkat keadilan yang diterima. Diindikasikan terjadi kurangnya keadilan yang diterima dilihat dari gaji yang tidak sebanding dengan usaha, lalu hari libur kerja yang sedikit yang menimbulkan kurangnya keadilan dalam bekerja.

Dengan menurunnya kinerja tenaga harian lepas, maka akan berdampak buruk. Oleh karena itu PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan harus menanggulangi masalah tersebut. Salah satu penyebab turunnya kinerja adalah karena konflik kerja dan stres kerja yang tidak diatasi dengan baik yang dialami oleh tenaga kerja harian lepas. Dengan demikian begitu pentingnya kinerja bagi tercapainya tujuan PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan uraian diatas membuat penulis untuk meningkatkan permasalahan ini dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Pada PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan”**

1.2 Rumusan Masalah

Melihat kenyataan yang cenderung semakin manunjukkan adanya kebiasaan berperilaku yang baik maupun kurang baik pada karyawan penulis dapat menyimpulkan masalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Apakah konflik kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan?
- c. Apakah konflik kerja dan stres kerja secara silmutan berpengaruh kinerja Tenaga Harian Lepas pada PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuanyang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik secara persial terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara persial terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas Pada PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan.
3. Untuk mengetahui antara konflik dan stres kerja secara silmutan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada PT. Rantau Tunas Baru di Kelurahan Kecamatan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini.

Berikut ini penulis sampaikan mengenai manfaat penelitian :

1. Bagi Penulis

Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengiplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama inai. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

2. Bagi PT. Rantau Tunas Baru Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Rantau Tunas Baru Kelurahan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga harian lepas.

3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan konflik dan stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja tenaga harian lepas

1.5 Rencana Sistimatika Penulisan.

Agar penulisan skripsi ini sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan ini terdiri dari 6 (enam) bab. Adapun sistematika penulisan dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan berbagai teori yang melandasi penelitian mengemukakan suatu hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang waktu, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM TENTANG OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan sejarah singkat PT. Rantau Tunas Baru Di Kelurahan Kecamatan Kerinci Timur Kabupaten Pelalawan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan serta memberikan beberapa saran.