BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Stres yang merupakan bagian kehidupan sehari-hari adalah tantangan yang membutuhkan peranan pikiran, tubuh dan emosi. Seseorang yang beradaptasi dengan stres akan belajar menggunakannya demi keuntungannya. Walaupun demikian, stres yang berlebihan akan dapat mempengaruhi kualitas hidupnya (Swart, 1993).

Pada umumnya orang pernah mengalami ketegangan walau sering tidak dirasakannya, karena ketegangan ini berkisar dari sedikit kegelisahan sampai rasa cemas yang melumpuhkan. Seseorang yang mengalami sedikit rasa gelisah tidak menyadari kalau hal itu merupakan ketegangan yang bisa menjadi semakin parah. Selanjutnya dinyatakan pula bahwa di dalam lingkungan kerja ketegangan yang sering dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keadaan ini bisa mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan (Anorogo, 1998).

Anorogo (1998) juga mengatakan bahwa stres (ketegangan) yang timbul dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain masalah organisasi di lingkungan kerja, faktor dari karyawan itu sendiri serta hal lain yang berhubungan dengan masyarakat. Sedangkan faktor yang dapat ditimbulkan oleh lingkungan kerja, antara lain adalah masalah administrasi, tekanan yang tidak wajar untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan situasi kerja, struktur birokrasi yang tidak tepat, sistem

manajemen yang tidak sesuai, perebutan kedudukan, persaingan yang semakin ketat untuk memperoleh kemajuan, anggaran yang terbatas, dan segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Di samping itu, faktor dalam diri individu juga mempengaruhi timbulnya stres, dimana hal ini akan menjadi konflik bagi karyawan.

Konflik atau pertentangan dapat terjadi antara seorang individu dengan individu yang lain, antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lain, atau antara seseorang dengan satu kelompok. Konflik ini terjadi antara pihak yang mempunyai tujuan yang sama, dimana salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa dirugikan. Misalnya dalam suatu kelompok, ada seseorang yang tergolong junior mempunyai kemajuan yang pesat sehingga menimbulkan penghormatan yang pada mulanya diberikan kepada golongan menjadi berkurang (Anorogo, 1990).

Menurut Wexley (1988), konflik dapat juga terjadi antara seseorang dengan pimpinannya, antara dua departemen atau lebih, dan antara serikat buruh dengan pimpinan (manajemen).

Selanjutnya Anorogo (1990) mengungkapkan bahwa di samping konflik yang dapat terjadi pada setiap organisasi, maka konflik dapat juga menimbulkan akibat bagi organisasi tersebut. Dalam batas-batas tertentu, konflik justru dapat mengakibatkan pengaruh yang positif atau menguntungkan. Tetapi apabila lewat batas tertentu, konflik adalah hal yang dapat merugikan organisasi. Hanya saja bila persaingan tersebut sudah melampaui batas, maka terjadi persaingan yang tidak sehat dan memberikan efek negatif. Ditambahkan oleh Gislely (1989) yang menyatakan bahwa di dalam lingkungan kerja, konflik yang sering dialami oleh para pekerja dapat