

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu instansi dalam melaksanakan kegiatannya, baik instansi yang bergerak dibidang pelayanan, perdagangan maupun sosial akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki, melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Semua kegiatan perusahaan melibatkan sumber daya manusia yang ada didalamnya, baik pemimpin maupun pegawainya dapat memberikan kontribusi yang baik dan mampu melaksanakan tugas yang optimal untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

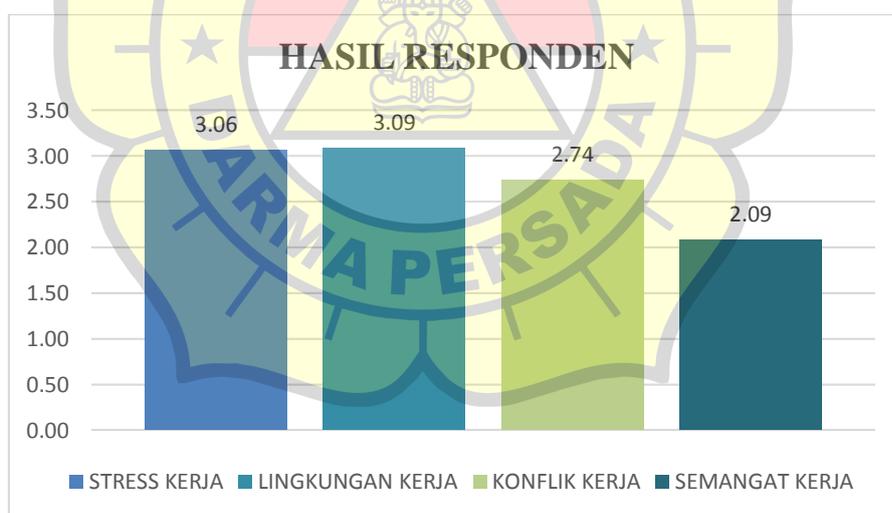
Semangat kerja pegawai pada dasarnya dapat memiliki reaksi positif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil lebih baik, maka dari itu semangat kerja berpengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga menginginkan agar mempunyai pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan semangat kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Apabila semangat kerja pegawai kurang mendapatkan perhatian maka akan berdampak terjadinya penurunan

semangat kerja pegawai yang nantinya akan mengakibatkan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor pendorong untuk meningkatkan semangat kerja pada pegawainya.

Dalam memenuhi tuntutan perusahaan, faktor penyebab stres di tempat kerja adalah masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Masalah banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Handoko (2017:200) menyatakan bahwa stres kerja kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Selain stres kerja lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Menurut Siagian (2014:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah pegawai yang melakukan pekerjaan sehari-hari. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, perlu adanya kenyamanan di tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan cara menghindari terjadinya konflik antar pegawai. Konflik kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Konflik kerja yang terjadi didalam perusahaan dapat berimbas pada suasana kerja yang tidak nyaman. Menurut Hasibuan (2016:199) mengemukakan bahwa konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.

Selain penulis melakukan wawancara dengan pegawai Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang bergerak dalam bidang

penyelenggaraan pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil, setelah dilakukan penelitian melalui wawancara, bapak Nurokhman selaku kepala Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil bahwa lambatnya proses pelayanan pada instansi dinas kependudukan tentunya berkaitan erat dengan semangat kerja pegawai. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kurang tersedianya sumber daya manusia hal ini dapat dilihat dari pelayanan yang kurang maksimal dan pegawai yang kurang antusias dalam bekerja. Dan dalam hubungan antar rekan kerja yang kurang peduli dalam satu tim dan saling menjatuhkan sesama rekan kerja. Data tersebut di dukung dari kuesioner pendahuluan yang penulis lakukan kepada 25% responden yang akan dijadikan populasi di Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jakarta Timur.



Sumber: Hasil olah data kuesioner *pra-survey* oleh penulis (2021)

Gambar 1.1
Hasil kuesioner *Pra-survey*

Berdasarkan gambar grafik 1.1 diatas dapat dilihat nilai interval stres kerja pegawai Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan rata-rata 3,06 yang masuk dalam kategori interval tergolong tinggi hal ini dapat membuat

pegawai menjadi frustrasi sehingga semangat kerja menurun. Sedangkan lingkungan kerja menunjukkan skor rata-rata yaitu 3,9 pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sudah termasuk dalam kategori tinggi. Kemudian konflik kerja dengan skor 2,74 yang menandakan bahwa konflik kerja pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil cukup tinggi. Selanjutnya semangat kerja pegawai Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terbilang cukup baik (tidak rendah dan tidak tinggi) dengan menunjukkan skor rata-rata 2,9 dari nilai skor ideal rata-rata 5.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh antara stres kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dengan demikian peneliti tertarik untuk menulis dan memilih judul skripsi sebagai berikut **“PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA SUKU DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL JAKARTA TIMUR”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dapat ditarik beberapa identifikasi masalah yaitu :

1. Tingginya Stres Kerja sehingga membuat Semangat Kerja Pegawai kurang maksimal atau menurun.
2. Lingkungan Kerja sudah baik akan tetapi semangat kerja masih belum memberikan nilai yang maksimal.
3. Tingginya Konflik Kerja membuat Semangat Kerja Pegawai menjadi menurun.

1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis membatasi penelitian ini yaitu :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel stres kerja, lingkungan kerja, konflik kerja dan semangat kerja.
2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Timur.

1.2.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pegawai?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai?
3. Apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya stres kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.