

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik dan memegang peranan yang penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi dari segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena itu Sumber Daya Manusia dianggap penting perannya dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikembangkan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrument dalam mencapai tujuannya. Instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal, namun yang

paling penting adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan karena manusia sebagai perencanaan, pelaku serta penentuan terwujudnya tujuan perusahaan, penanggung tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci peningkatan semangat kerja sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Konflik Kerja bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak lain, mengenai suatu hal yang pihak pertama dianggap penting. Konflik perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain. Konflik kerja ini bisa berakibat pada semangat kerja yang membuat menjadi rendah. Menurut Sopiha (2017:57) konflik kerja adalah merupakan suatu proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya.

Stres Kerja adalah suatu keadaan dimana seorang merasa terganggu aktivitasnya mental maupun fisiknya sebagai akibat dari perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Karna tingginya stres kerja akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Menurut Ivanko (2018:241) Stres kerja didefinisikan dengan kondisi-kondisi

internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Semangat kerja akan tinggi dan otomatis kinerja kerja karyawan juga tinggi. Menurut Bahri (2018:40) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerja berupa mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya, sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan. Menurut Widodo (2017:104) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

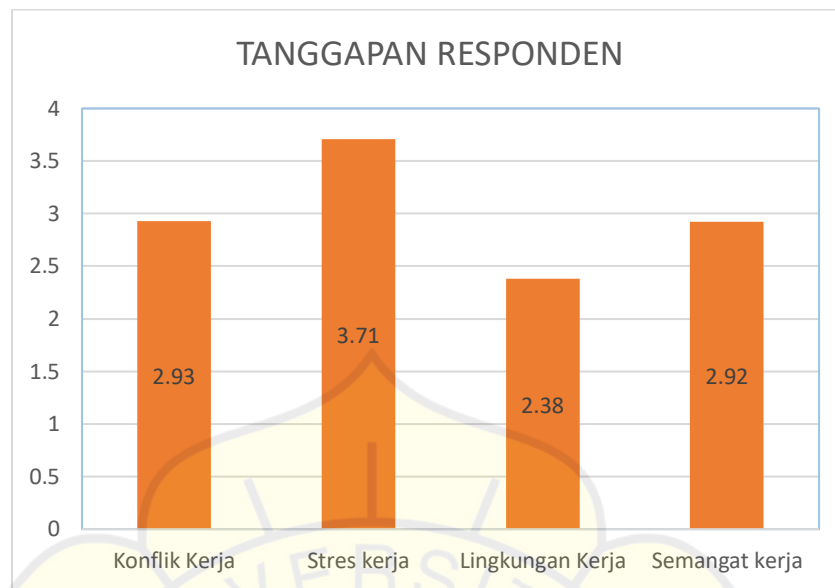
PT. Faco Global Engineering adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Faco Global Engineering dapat mengerjakan proyek – proyek dengan sub klasifikasi :

1. EL003 Jasa Pelaksana Instalasi Pembangkit Tenaga Listrik Energi baru dan Terbarukan
2. EL006 Jasa Pelaksana Konstruksi Jaringan Distribusi Tenaga Listrik Tegangan Menengah
3. MK008 Jasa Pelaksana Instalasi Alat Angkut dan Alat Angkat
4. MK010 Jasa Pelaksana Instalasi Fasilitas Produksi, Penyimpanan Minyak dan Gas (Pekerjaan Rekayasa)

Terdapat fenomena yang terjadi pada PT Faco Global Engineering yang mempengaruhi semangat kerja, Salah satu fenomena tersebut adalah konflik kerja. Seringkali terjadi konflik kerja di beberapa unit layanan pada PT Faco Global Engineering. Pernah terjadi konflik antar karyawannya, banyak hal yang menyebabkan konflik tersebut dapat terjadi. Seperti kesalahpahaman antar karyawan kepada atasan atau kepada karyawan, masalah pribadi karyawan yang dibawa ke dalam pekerjaan juga dapat menimbulkan perselisihan, tekanan pekerjaan masing-masing karyawan yang dituntut untuk terus mencapai targetnya seringkali menjadi alasan timbulnya konflik antar sesama karyawan. Akibat dari konflik yang pernah terjadi tersebut karyawan mengalami tekanan ataupun stres. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jobdescription membuat karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya. Mengulur waktu bekerja bahkan tidak konsisten dalam

mengerjakan pekerjaannya, ini akan berdampak pula pada semangat kerja karyawan. Ketika seorang karyawan mengalami masalah di lapangan karena adanya keluhan dari customer, dan karyawan dengan segala keterbatasan. Sikap atasan yang tidak cepat tanggap dalam menghadapi keluhan customer. Tidak hanya konflik kerja saja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, stres kerja pun mempengaruhi semangat kerja karyawan. Apabila karyawan mendapatkan tugas tambahan diluar jobdesc nya dan menuntut tanggung jawab penuh. Hal tersebut dapat memicu terjadinya stres pada karyawan. Semangat kerja karyawan tetap tinggi meskipun terjadinya konflik kerja dan stres kerja yang tinggi, tidak membuat semangat kerja karyawan menjadi rendah meskipun adanya lingkungan kerja yang tidak baik dan kurang nyaman tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Faco Global Engineering.

Dari pernyataan diatas penulis melakukan observasi dengan cara memberikan kuesioner kepada 21 karyawan pada PT Faco Global Engineering sebagai data observasi awal. Kuesioner berupa pertanyaan mengenai Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja karyawan di PT Faco Global Engineering. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Gambar 1.1
**Grafik Tanggapan Responden Mengenai Konflik kerja, Stres kerja ,
 Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan Pada PT Faco
 Global Engineering.**

Sumber : Data diolah oleh penulis 2021

Berdasarkan gambar 1.1 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.4, maka interpretasi nilai konflik kerja rata-rata sebesar 2,93 artinya tergolong tinggi. Untuk nilai stres kerja rata-rata sebesar 3,71 yang artinya tergolong tinggi dan untuk Lingkungan kerja rata-rata sebesar 2,38 yang artinya tergolong tidak baik. Sedangkan untuk nilai semangat kerja dengan rata-rata 2,92 yang artinya tergolong tinggi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada karyawan PT Faco Global Engineering yaitu Semangat kerja karyawan yang tinggi meskipun konflik kerjanya tinggi, stres kerja tinggi dan lingkungan kerja tidak baik. .

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini yang berjudul **“PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT FACO GLOBAL ENGINEERING”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut :

1. Konflik kerja yang tinggi yang terjadi antara karyawan di PT Faco Global Engineering berdampak pada semangat kerja.
2. Adanya tekanan yang mengakibatkan stres kerja yang tinggi pada karyawan PT Faco Global Engineering berdampak pada semangat kerja karyawan
3. Lingkungan kerja yang tidak baik dan kurang kondusif di PT Faco Global Engineering berdampak pada semangat kerja karyawan

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel konflik kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah karyawan di PT Faco Global Engineering.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Apakah konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Faco Global Engineering .
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Faco Global Engineering .
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Faco Global Engineering.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Faco Global Engineering.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan melakukan penelitian ini, berbagai macam kegunaan yang dapat dipelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan karir karyawan.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi PT Faco Global Engineering
Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Faco Global Engineering mengenai konflik kerja dan stres kerja, sebagai peningkat semangat kerja melalui lingkungan kerja karyawan.
 - b. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan konflik kerja dan stres kerja.