

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Semangat kerja diartikan sebagai suasana kerja yang terdapat didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan diperusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, dan karyawan cenderung sering merasa gelisah.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya penting bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Stres kerja dan konflik kerja tentunya faktor yang perlu diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Stres kerja dan konflik kerja merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan menjadi bersemangat atau tidak dalam melakukan pekerjaannya. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157), mengemukakan bahwa :“Suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres

kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur”. M. Afzalur Rahim (2011:16) dalam *Managing Conflict in Organizations* menyatakan bahwa : “Konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. Sebagai, modal karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaanya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan semangat kerja. perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, menurunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, menurunnya kedisiplinan, meningkatnya sabotase kerja. berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara bersama beberapa karyawan di CV. Damai Swalayan bahwa permasalahan yang dominan terhadap

semangat kerja karyawan dapat terlihat dari, keterlambatan, cuti, dan tingkat absensi yang tinggi yang dikarenakan beban kerja yang membosankan sehingga karyawan cenderung tidak masuk kerja tanpa keterangan dan tingkat panatik yang tinggi akibat dari perbedaan suku di antara karyawan yang terus menerus berkipat pada tidak betahnya karyawan bekerja didalam perusahaan.

Berdasarkan informasi yang didapat dari sumber terpercaya, bahwa stres kerja karyawan yang berada di CV. Damai Swalayan, Para karyawan cenderung lebih sensitif, mudah marah terhadap keadaan sekelilingnya apabila pihak pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebih dengan memberikan waktu yang terbatas. Disamping itu para karyawan terlihat cenderung menunda atau menghindari pekerjaan karena mengalami kelelahan akibat stres terhadap banyaknya beban kerja. Adapun dari permasalahan yang diuraikan di atas, maka dapat terlihat para karyawan di CV. Damai Swalayan selalu mengalami stres didalam melakukan pekerjaannya, dan konflik kerja yang terus menerus berkelanjutan yang membuat suasana didalam lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.

Turunnya semangat kerja diantaranya penurunan tingkat kehadiran dan banyaknya karyawan cenderung masuk kerja tidak tepat pada waktunya. Untuk itu CV. Damai Swalayan berusaha untuk mengatasi tingkat stres kerja karyawan serta meminimalisir konflik-konflik yang dianggap merugikan perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik menelaah secara lebih mendalam, stres kerja dan konflik kerja yang berdampak pada semangat kerja karyawan. Maka penulis mengambil judul : Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di CV. Damai Swalayan.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada CV. Damai Swalyan.
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Damai Swalyan.
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Damai Swalyan.

## **C. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada CV. Damai Swalyan.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Damai Swalyan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Damai Swalyan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dimasa mendatang.