

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah salah satu hal yang penting dalam organisasi karena manusia itu memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan sumber karya. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik, manusia selalu berperan aktif atau dominan dalam setiap kegiatan di dalam organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan,2013).

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para karyawan. Hal ini penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dan dapat dicapai (Handayani, 2017).

Menurut Hasibuan, (2014:152) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berstres kerja untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal sedangkan semangat kerja menurut (Tohardi, 2012:4278) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan dia dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktivitas rendah.

Menurut *World Health Organization (WHO)* Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah stres kerja. Stres akibat kerja adalah sebuah respon yang ditimbulkan karena dihadapkan pada tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan seseorang sehingga orang tersebut tidak dapat mengatasinya. Rivai dan Sagala, (2011:108) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stres dapat dilihat dengan adanya dampak langsung berupa ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

Menurut Gibson (2012), mengatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap.

Konflik merupakan wujud dari interaksi individu dengan individu, atau antar kelompok yang tujuannya berbeda bahkan berlawanan sehingga orang lain tidak

sejalan dengan tujuan dan dianggap sebagai penghambat pencapaian tujuan (Sekar, 2018 : 3). Konflik terjadi juga karena adanya kecemburuan dengan rekan lain, perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah pribadi diluar kerja. Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja.

Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao merupakan salah satu kantor yang berada di Kabupaten Rote Ndao, tepatnya di JL Mokdale Nomor 3 Kelurahan Mokdale, Kecamatan Lobalain, Kabupaten Rote Ndao. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao merupakan organisasi perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 3 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Rote Ndao. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

Permasalahan yang terjadi pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao yaitu stres kerja. Stres kerja terjadi karena pekerjaan pegawai yang menumpuk, waktu kerja yang mendesak, dan masyarakat yang selalu menuntut agar mereka di dahulukan atau mereka menunggu dan menuntut agar pegawai cepat menyelesaikan surat-surat dan berkas-berkas yang mereka butuhkan.

Tidak hanya permasalahan stres kerja, namun pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao juga mengalami konflik

kerja karena keadaan stresnya dari pada pegawai maka menimbulkan yang namanya konflik. Konflik bisa terjadi karena masalah pribadi, bisa terjadi dengan teman, dengan masyarakat karena selalu menuntut terhadap pegawai, konflik antara pimpinan karena mereka banyak pekerjaan. Konflik ini berakibat misalnya stres yang berkepanjangan, dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam mengingat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktivitas yang rendah. Maka dari itu, semangat kerja pegawai harus diperhatikan dengan baik agar tujuan dari kantor atau perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Tabel 1.1
Sasaran Kinerja Pegawai
Pendekatan Hasil Kerja Kuantitatif
Bagi Pejabat Administrative Atau Jabatan Fungsional

Periode Penilaian: 3 Januari SD 31 Desember 2023

Hasil kerja						
No	Rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi	Rencana hasil kerja	Aspek	Indikator kinerja individu	Target	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
Utama						
1	Melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan dan pendokumentasi dibidang keuangan	Terlaksananya tugas dan petunjuk kerja yang diberikan atasan secara saksama	Kuantitas	Jumlah pengolahan dokumen	2000 dokumen	
			Kualitas	Ketetapan dalam pengolahan dokumen	100%	
			waktu	Tingkat ketetapan waktu	12 bulan	
		Terlaksananya penerimaan bukti-bukti penerimaan dan pembayaran dan atau pengeluaran yang telah dilakukan bendahara untuk verifikasi	Kuantitas	Jumlah verifikasi berkas	2000 dokumen	
			Kualitas	Presentasi verifikasi berkas	100%	
			waktu	Tingkat ketetapan waktu	12 bulan	
			Terlaksananya tertib administrasi pengelolaan keuangan	kuantitas	Jumlah penantaan dan menyimpan berkas permohonan yang masuk dan register	2000 dokumen
				kualitas	Presentase penataan dan menyimpan berkas permohonan yang masuk dan register	100%
				waktu		12 Bulan

	Terlaksananya laporan pertanggung jawaban keuangan (SPJ) dan laporan realisasi anggaran	kuantitas	Jumlah penyerahan hasil cetak dokumen	2000 dokumen
		Kuantitas	Presentase pnyerahan hasil cetak dokumen	100%
		waktu	Tingkat ketetapan waktu	12 bulan
	Terlaksanya konsultasi dengan atasan langsung atau pihak lain yang terkait untuk mendapat masukan dalam rangka kelancaran pelaksana tugas	kuantitas	Jumlah dengan atasan langsung atau dengan pihak lain	30 kali
		kualitas	Presentasi konsultasi dengan atasan langsung atau dengan pihak lain	100%
		waktu	Tingkat ketetapan waktu	12 bulan
	Terlaksananya pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas	kuantitas	Jumlah tugas yang diberikan pimpinan	40 kali
		kualitas	Persentase ketetapan pelaksanaan tugas	100%
		waktu	Tingkat ketetapan waktu	12 bulan
Tambahan				
Perilaku Kerja				
1	Berorientasi pelayanan			

	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti 	Ekspektasi khusus pimpinan
2	Akuntabel	
	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi - Menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan 	Ekspektasi khusus pimpinan
3	Kompeten	
	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik 	Ekspektasi khusus pimpinan
4	Harmonis	
	<ul style="list-style-type: none"> - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain - Membangun lingkungan kerja yang kondusif 	Ekspektasi khusus pimpinan
5	Loyal	
	<ul style="list-style-type: none"> - Memegang teguh ideologi Pancasila, UUD RI 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah - Mencaga nama baik sesam ASN, pimpinan, instansi dan Negara - Menjaga rahasia jabatan dan Negara 	Ekspektasi khusus pimpinan
6	Adaptif	
	<ul style="list-style-type: none"> - Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan - Terus berinovasi dan mengembangkan kreatifitas - Bertindak proaktif 	Ekspektasi khusus pimpinan
7	Kolaboratif	
	<ul style="list-style-type: none"> - Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tamba - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama 	Ekspektasi khusus pimpinan

Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa data SKP pegawai dari ke 5 kriteria penilaian yang dilakukan yaitu Rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi, rencana hasil kerja, aspek indicator kinerja individu dan target. Dari

ke 5 kriteria diatas telah terealisasi dan mencapai target 100% untuk kuantitasnya dalam setahun. Maka dapat dilihat bahwa semangat kerja yang dimiliki seorang pegawai sangat baik sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Semangat kerja sendiri merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja Semangat kerja yang dimiliki seorang pegawai mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Untuk itu semangat kerja yang dimiliki pegawai harus dipertahankan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syaifuddin Fahmi (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. Secara parsial (uji t) stres kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 2.268 dengan signifikan $0,021 < 0,05$. $t_{hitung} 2.268 > t_{tabel} 1.9925$ dan $t_{signifikan} 0,021 < 0,05$. Dengan demikian variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Konflik kerja (X2) $t_{hitung} 5.189$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. $t_{hitung} 5.189 > t_{tabel} 1.9925$ dan $t_{signifikan} 0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dan secara simultan variabel stres kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat semangat kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asri Hidayat, Arwinence Pramadewi, dan Ahmad Rifki (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. Dengan hasil penelitian yang dilakukan, maka diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan dan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Dan secara simultan stres kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat bagaimana pengaruh antara tiga variabel tersebut dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao”**.

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang dipaparkan,

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao?
2. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao?

1.4. Tujuan Dan Kemanfaatan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao
2. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao

1.4.2. Kemanfaatan Penelitian

1. Kemanfaatan Akademis

Penelitian ini memberikan referensi bagi Fakultas Ekonomi khususnya Universitas Kristen Artha Wacana pada umumnya.

2. Kemanfaatan Praktis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengantisipasi permasalahan stres kerja dan konflik kerja yang berdampak pada semangat kerja pegawai.
- b. Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan di tempat yang diteliti tersebut untuk sekarang dan dimasa yang akan datang.