

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki target tertentu yang harus dicapai. Dalam pencapaian targetnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mendayagunakan manusia atau proses memperoleh, memajukan, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja sampai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, Fauji (2013).

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia dengan baik supaya mendapatkan karyawan yang puas akan pekerjaannya. Menejemen yang telah dipercaya oleh perusahaan dituntut untuk memperhatikan semangat kerja karyawan agar mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito (2002: 160) semangat kerja adalah Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan 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 terhadap pekerjaannya. Adapun ciri-ciri dari meningkatnya semangat kerja menurut Nitisemito (2002:

427) yaitu, naiknya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, tingkat perpindahan yang menurun, tidak atau berkurangnya kegelisahan.

Menurut Utari (2020: 2) menjelaskan bahwa upaya meningkatkan semangat kerja karyawan pada sebuah perusahaan, tidak hanya kesejahteraan berupa gaji yang layak atau fasilitas yang memadai yang perlu diperhatikan, melainkan perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan yaitu stress kerja dan konflik kerja. Sehingga faktor yang paling dominan menyebabkan turunnya semangat kerja adalah konflik kerja dan stres kerja.

Konflik kerja menurut Zainal (2014: 718) adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan. Konflik yang bertentangan dengan tujuan kelompok disebut konflik disfungsional. Adapun konflik kerja yang bersifat disfungsional yaitu mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu dan ketegangan (Robbins, 2008: 187).

Selain konflik kerja, semangat kerja karyawan yang menurun juga disebabkan oleh adanya stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua

orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan dan perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Konflik kerja dan stress kerja merupakan persoalan yang tidak dapat dihindarkan. Kedua hal tersebut pasti terjadi, apalagi dalam suatu organisasi yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada. Akibat positif dari konflik kerja misalnya meningkatnya produktivitas kerja karena masing-masing individu berusaha untuk memberikan yang terbaik, sedangkan akibat negatifnya dari konflik kerja adalah biasanya akan timbul stress kerja karena masing-masing individu merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada dan pihak yang terlibat saling mencari kebenarannya sendiri, Irwan (2015). Stress kerja dan konflik kerja perlu diatasi dengan baik karena kedua hal tersebut akan berpengaruh terhadap kondisi kerja dalam suatu organisasi atau lembaga.

Objek yang akan peneliti teliti dalam penelitian ini adalah Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang merupakan Bank Perkreditan yang didirikan oleh Yayasan TLM pada tahun 2008 untuk melayani pinjaman kredit kecil, menengah dan simpanan. Demikian halnya BPR TLM (Tanaoba Lais Manekat) dengan jumlah karyawan total sebanyak 73 orang, yang terdiri dari 70 karyawan dengan 3 direktur (direktur utama, direktur kredit, direktur kepatuhan).

BPR TLM dalam mewujudkan visinya menjadi bank yang sehat dan terpercaya serta peduli terhadap usaha mikro dan kecil, dan misi melayani dengan kasih yang diwujudkan dengan manajemen yang jujur, profesional dan bertanggung jawab serta memiliki kemauan kuat untuk berkembang, serta bertujuan untuk membantu memenuhi aturan pemerintah tentang penyediaan pelayanan keuangan mikro, menjadi alasan mengapa BPR TLM harus memiliki

karyawan dengan semangat kerja yang tinggi agar tujuannya tercapai. Dalam memacu semangat kerja yang tinggi maka standar yang dipakai menjadi tolak ukur pemberian *reward* oleh pihak BPR TLM yaitu penilaian dari disiplin dan absensi karyawan.

Berikut adalah Data absensi karyawan Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan BPR TLM
Bulan Januari – Desember 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Nyata	Persentasi Kehadiran (%)
				S	I	A			
Januari	70	22	1540	0	3	0	3	1537	0.20
Februari	70	20	1400	3	2	1	6	1394	0.43
Maret	70	21	1470	2	3	0	5	1465	0.34
April	70	21	1470	1	6	0	7	1463	0.48
Mei	70	17	1190	0	3	2	5	1185	0.42
Juni	70	21	1470	1	1	0	2	1468	0.14
Juli	70	21	1470	0	0	0	0	1470	0.00
Agustus	70	19	1330	0	0	0	0	1330	0.00
September	70	22	1540	1	1	0	2	1538	0.13
Oktober	70	21	1470	0	2	0	2	1468	0.14
November	70	22	1540	1	1	1	3	1537	0.20
Desember	70	22	1540	1	2	0	3	1537	0.20

Sumber : BPR TLM, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa Data Absensi Karyawan BPR TLM Bulan Januari – Desember 2020 mengalami naik turun ketidakhadiran. Karyawan yang paling banyak tidak hadir di bulan april yaitu sebanyak 7 orang

atau (0,48%) dan yang paling sedikit yaitu di bulan Juli dan Agustus yaitu sebanyak 0 orang atau (0%). Oleh karena itu perlu ada perhatian dari pihak pimpinan untuk mengatasi hal tersebut sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini perlu dilihat yaitu dari sisi konflik kerja dan stres kerja karyawannya yang kurang baik. Karena konflik kerja dan stres kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi semangat kerja.

Hal yang sering terjadi pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang masih terdapat konflik antar individu. Dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami konflik kerja. Oleh sebab itu apabila konflik kerja meningkat maka akan mengurangi semangat kerja karyawan, hal ini dikarenakan Konflik kerja karyawan pada perusahaan terlihat tinggi. Begitu pula sebaliknya apabila perusahaan ingin meningkatkan semangat kerja karyawan maka cara yang harus diambil perusahaan adalah dengan menurunkan konflik kerja yang ada pada karyawan. Selain itu juga Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang harus memperhatikan kegelisahan yang dirasakan karyawan. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi. Hal ini perlu diperhatikan dikarenakan stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila stres mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja sehingga semangat kerja karyawan turun. Begitu pula sebaliknya apabila perusahaan ingin meningkatkan semangat kerja karyawan maka cara yang harus diambil perusahaan adalah dengan menurunkan stres kerja yang ada pada karyawan.

Penelitian oleh Agustinan dan Sofian, (2019). dengan judul yaitu Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Dexa Medica Cabang Medan. Hasil penelitian disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yang diteliti yakni konflik dan stres kerja berpengaruh secara nyata terhadap semangat kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Hidayat, Pramadewi dan Rifki (2019). dengan judul yaitu Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. Hasil penelitian disimpulkan bahwa stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja. Secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Begitu pula konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian oleh Saparudin (2017). Dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja PT. Pembangkit Jawa Bali Services Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat. Hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan variabel konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang.**

1.2 Masalah penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang”

1.3 Persoalan penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka persoalan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap semangat serja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi civitas akademik dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di

UKAW pada umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan menambah wawasan berkaitan dengan konflik kerja dan stress kerja terhadap semangat kerja karyawan dalam memecahkan masalah-masalah dalam organisasi di waktu yang akan datang pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang