

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karena fakta bahwa sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mengelola dan mendistribusikan aset perusahaan, mereka memainkan peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Persaingan di seluruh dunia ini memaksa bisnis hampir seluruh global untuk membuat perubahan sehingga Anda dapat menjaga atau bahkan meningkatkan gaya hidup organisasi di dalam dunia perusahaan komersial, penyesuaian tersebut terdiri dari upaya untuk mempertahankan, memberdayakan, mengoptimalkan semua aset manusia mereka, agar manusia itu sumber dibutuhkan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, nikmati, dan bagus dalam karya mereka sehingga orang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan kinerja organisasi atau perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Aset manusia yang superior dan tingkat pertama harus secara konstan dikendalikan dan ditekankan dengan menggunakan perusahaan bisnis yang memungkinkan Anda untuk mencapai kinerja keseluruhan yang diantisipasi. Banyak hal menunjukkan bahwa peran aset manusia semakin banyak dipertimbangkan dan di sisi peningkatan teknologi, fungsi sumber daya manusia juga berkembang mengikuti tuntutan pertukaran dan peningkatan organisasi. Dalam frasa yang berbeda, salah satu kunci

pemenuhan suatu organisasi atau organisasi terletak di dalam aset manusiawi yang menyenangkan. Yang akan menghasilkan sumber manusia yang hebat sehingga akan memperoleh niat, kami ingin mereka yang selalu sangat setia yang dapat diprediksi dalam upaya mengatur diri mereka sendiri untuk memperoleh keberhasilan perusahaan.

Ketika sebuah bisnis mulai memahami bahwa sumber dayanya yang paling berharga adalah orang-orangnya, mengelola orang-orang tersebut menjadi salah satu pekerjaan manajemen yang paling penting, khususnya manajemen kinerja. Memahami fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengatur dan menjalankan operasi bisnis. Sumber daya perusahaan yang paling berharga yaitu tenaga kerja dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Selain itu, manajemen harus dapat memaksimalkan kinerja untuk menghubungkan tujuan karyawan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Sangat penting bagi manajemen untuk menyadari aspek-aspek yang berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk memotivasi individu dan mendapatkan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu diperlukan kinerja yang menggabungkan seni dan sains.

Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi, klaim Amstrong dan Baron, sebagaimana dikutip Fahmi (2016:2). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor seperti bakat, pengetahuan, latar belakang, dan demografi berdampak pada kinerja individu. Persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi diperiksa dari sudut pandang psikologis.

Mengenai sumber daya organisasi, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan. Dalam setiap perusahaan faktor pendukung kinerja memiliki keunikan sendiri-sendiri sehingga diperlukan keahlian untuk dapat menemukan serta menerapkan strategi pengembangan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Untuk strategi pengembangan kinerja karyawan ada beberapa hal yang harus diperhatikan di antaranya konflik di antara karyawan saat menyelesaikan pekerjaan, stres kerja karyawan, dan semangat kerja yang ditunjukkan karyawan saat menyelesaikan tugasnya. Konflik kerja dan stres kerja harus ditekan secara maksimal agar tidak menjadi hambatan dalam bekerja, karena ketika karyawan banyak konflik dalam bekerja serta merasakan stres yang berlebihan secara otomatis semangat bekerja akan berkurang dan pada akhirnya akan berujung pada kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

Konflik adalah konflik antara atau di antara pendukung suatu organisasi atau korporasi yang muncul sebagai akibat dari kebutuhan mereka untuk berbagi sumber daya yang terbatas atau berpartisipasi dalam olahraga bersama, atau karena mereka memiliki posisi, kepentingan, nilai, dan pandangan yang berbeda. Eksklusif, (Supihanti, dalam SUNYOTO, 2013: 71). (Supihanti, dalam SUNYOTO, 2013: 71). Anggota yang menghargai perbedaan ini berusaha mengklarifikasi kompleksitas dari sudut pandang mereka. Perkelahian berbeda dari persaingan karena tidak ada pihak yang dapat mencapai tujuannya secara bersamaan, juga tidak dapat saling mengganggu.

Stres proses sebagian besar terkait dengan keyakinan tekanan yang terjadi di tempat kerja, khususnya selama interaksi antara

seseorang dan pekerjaannya. konsisten dengan Fahmi (2016: 224). berpendapat bahwa Tekanan Kerja adalah skenario yang mendorong diri dan semangat seseorang hingga batasnya, oleh karena itu jika masih dibiarkan tanpa solusi, ini mungkin berpengaruh pada kebugaran fisik seseorang.. Ketegangan tugas biasanya merupakan respons seseorang terhadap situasi yang terjadi, biasanya di dalam bentuk tuntutan tambahan atau bakat pria atau wanita untuk memenuhi tuntutan, khususnya kegiatan Karya yang dieksekusi. Situasi seseorang yang diharapkan dalam tuntutan kerja yang melebihi potensi orang tersebut akan memacu orang tersebut untuk menikmati stres. Tekanan Ini terlalu berlebihan memiliki dampak yang mengerikan pada perusahaan serta kinerja orang.

Elemen yang perlu juga diperhatikan lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan adalah moral. Spirit Karya adalah metode lengkap untuk memberikan antusiasme pada Karya kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka ingin bekerja hanya untuk keberhasilan impian organisasi secara efektif dan ekonomi. Dalam langkah dengan Alfred R. Latenler di Amirullah (2015: 199) Karya Roh adalah kapasitas sekumpulan manusia untuk Karya bersama dengan rajin dan terus menerus dalam mengejar niat yang tidak biasa. Detail penting dari moral adalah keinginan untuk mendapatkan tujuan dari organisasi tertentu.

Pepi et al. (2015) menemukan bahwa perselisihan di tempat kerja memiliki pengaruh negatif yang besar terhadap moral dan kinerja karyawan sedangkan stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan. Dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik di tempat kerja yang terjadi pada setiap karyawan berdampak negatif

terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, stres dan konflik di tempat kerja harus dikurangi agar tidak mengganggu kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik di perusahaan.

Sebaliknya, Indi (2015) dalam penelitiannya mengklaim bahwa kinerja karyawan terkait stres dan konflik di tempat kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh semangat kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika stres dan konflik terkait pekerjaan juga dapat meningkatkan semangat kerja, maka jika demikian, maka semangat kerja juga akan meningkat.

Ishak Syahropi (2016) menyimpulkan bahwa moral memiliki dampak yang baik terhadap kinerja pegawai setelah melihat hubungan keduanya. Mencermati penjelasan di atas, jelaslah bahwa Disperindag Gresik, salah satu organisasi yang mengoordinasikan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan, sudah sesuai dengan kewenangan dan kebijakan Disperindag. pemerintah daerah dan tujuannya adalah memberikan pelayanan prima kepada masyarakat seluruh Indonesia harus memperhatikan berbagai penjelasan di atas bahwa di antaranya Disperindag Gresik harus meminimalisir stres kerja dan konflik kerja dan juga harus bisa merangsang agar karyawannya mempunyai semangat kerja yang besar sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal, guna tercapainya upaya pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Salah satu kelebihan yang dimiliki Disperindag Gresik adalah sumber daya manusia (SDM). SDM yang telah bergabung di Disperindag Gresik terlihat dapat bekerja dengan lingkungan pemerintahan daerah dan bisa menciptakan situasi yang kondusif.

Semua calon karyawan bisa membuka diri untuk bekerja dengan Lingkungan perusahaan yang sudah ada, karena karyawan Disperindag Gresik dapat merasakan suasana kantor yang aman dan jauh dari konflik antar karyawan. Dengan Lingkungan perusahaan yang kondusif, hal itu membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan dapat mengurangi stres kerja dan konflik kerja dan pada akhirnya dapat menumbuhkan semangat dalam berkerja, sehingga kinerja yang di harapkan oleh perusahaan dapat terpenuhi. Dengan kondisi tersebut maka pihak manajemen mempunyai gagasan atau kebijakan yang dapat mempertahankan kinerja karyawan tersebut yaitu dengan memberikan dorongan kepada karyawan, semangat kerja karyawan bisa berasal dari diri karyawan sendiri, misalnya gaji, atau dengan memotivasi karyawan, mengurangi beban kerja tekanan terhadap karyawan.

Dari Latar belakang di atas maka analisis ini mengambil judul **“PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DISPERINDAG GRESIK MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada analisis ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada Disperindag Gresik?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada Disperindag Gresik?

3. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Disperindag Gresik?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disperindag Gresik?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Disperindag Gresik?
6. Apakah konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Disperindag Gresik melalui semangat kerja sebagai variabel *intervening*?

1.3 Tujuan Analisis

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan analisis ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pada Disperindag Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pada Disperindag Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Disperindag Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Disperindag Gresik.
5. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Disperindag Gresik.
6. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel *intervening* pada Disperindag Gresik.

1.4 Manfaat Analisis

1. Bagi Perusahaan

Temuan penelitian dapat diperhitungkan oleh bisnis ketika mereka merumuskan strategi mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

mengintegrasikan pengetahuan akademik dengan realitas perusahaan akan bermanfaat bagi pengembangan organisasi dan sumber daya manusianya.

3. Bagi Pihak Lain

Analisis ini diharapkan dapat dibaca, digunakan sebagai sumber, dan digunakan sebagai informasi untuk membuat lebih banyak analisis sejenis serta memberikan pemahaman dan pengetahuan yang dapat bermanfaat bagi Disperindag Gresik.