

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia.

Perhatian kepada sumber daya manusia berarti harus aktif dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menciptakan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan menciptakan produktivitas.

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 terhadap pekerjaannya. Adapun cirri-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. Beberapa faktor dominan yang dapat menyebabkan turunnya semangat kerja adalah stres kerja dan konflik kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Veitzal Rivai Zainal dkk, 2014:724). Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Stres sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, stres pada takaran yang proposional dapat berfungsi sebagai motivator dalam bekerja. Namun pada kenyataannya stres kerja yang sering terjadi adalah stres yang membawa dampak negatif, secara sederhana stres diartikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Adapun reaksi karyawan yang stres dalam melakukan pekerjaan yaitu, cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, menunda atau menghindari pekerjaan dan lain-lain (Robbins, 2008).

Selain karena stres kerja, semangat kerja karyawan yang menurun juga disebabkan oleh adanya konflik kerja. Konflik kerja menurut Veithzal Rivai 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).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan badan usaha milik daerah (BUMD) yang memberikan jasa pelayanan dan menyelenggarakan kemanfaatan di bidang air minum. Aktivitas PDAM antara lain mengumpulkan, mengolah, dan menjernihkan sampai mendistribusikan air ke masyarakat/pelanggan. PDAM terdapat di setiap Kabupaten dan Kota di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Salah satu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang akan dijadikan tempat dalam penelitian ini adalah PDAM Kabupaten Ponorogo.

Kabupaten Ponorogo adalah sebuah kabupaten di provinsi Jawa Timur, Indonesia. Ponorogo berbatasan langsung sebelah utara Kabupaten Madiun, Magetan, dan Nganjuk, sebelah timur Kabupaten Tulungagung dan Trenggalek, sebelah selatan Kabupaten Pacitan serta sebelah barat Kabupaten Pacitan dan Wonogiri (Jawa Tengah). Pada tahun 2015 berdasarkan hasil sensus penduduk, jumlah penduduk Kabupaten Ponorogo adalah 986.224 jiwa. Melihat keadaan Kabupaten Ponorogo yang padat penduduk diikuti dengan pertumbuhan ekonomi serta perkembangan industri, banyak yang menggunakan lahan dan air menyebabkan kelangkaan

air semakin meningkat. Oleh karena itu, kebanyakan masyarakat di Kabupaten Ponorogo memilih menggunakan air yang bersumber dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo dengan alasan mencari air yang bersih dan layak untuk dikonsumsi.

Hal lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas, maupun bujukan (Veithzal Rivai, 2008:36). Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka dibutuhkan kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi dan semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Pimpinan organisasi atau kepala organisasi sebagai seseorang yang menempati kedudukan tertinggi dalam organisasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja sebagian besar akan tergantung kepada pengawasannya. Salah satu tugas pimpinan adalah meningkatkan semangat kerja karyawannya. Semangat

kerja pegawai tidak selalu tinggi, pegawai bisa kehilangan semangat untuk bekerja yang disebabkan oleh berbagai persoalan yang sedang dihadapi oleh pegawai, misalnya saja persoalan mengenai pekerjaan yang dihadapi, dalam hal ini pimpinan harus berinisiatif untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yang menurun.

Semangat kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo kurang optimal. Masih ada beberapa pegawai yang mengalami stres dalam bekerja dan juga karena adanya konflik dalam perusahaan. Selain karena adanya stres kerja dan konflik kerja, kepemimpinan juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Apabila kepemimpinan dalam perusahaan tidak efektif, maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Dengan berbagai permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DENGAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN PONOROGO”

1.2 Perumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada PDAM Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada PDAM Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah stres kerja yang dimoderasi dengan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai PDAM Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah konflik kerja yang dimoderasi dengan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada PDAM Kabupaten Ponorogo?

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang perlu dihadapi oleh Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo, maka perlu pembatasan masalah dalam penelitian. Hal ini untuk mencegah penafsiran yang menyimpang dari pembahasan penelitian serta untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang penelitian tersebut di atas. Disamping itu, pembahasan selanjutnya diharapkan tidak mengalami kesulitan dalam penyelesaian masalah.

Adapun batasan masalah tersebut adalah terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyangkut masalah pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan.

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada PDAM Kabupaten Ponorogo.
2. Mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai pada PDAM Kabupaten Ponorogo.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja yang dimoderasi kepemimpinan terhadap semangat kerja pada PDAM Kabupaten Ponorogo.
4. Mengetahui pengaruh konflik kerja yang dimoderasi kepemimpinan terhadap semangat kerja pada PDAM Kabupaten Ponorogo.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja di masa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai dasar perbandingan sejauh mana teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dapat diterapkan sesuai dengan kenyataan yang ada.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dalam penelitian serta dapat pula dijadikan bahan penelitian lebih lanjut dengan harapan mencapai hasil yang lebih sempurna.

4. Bagi peneliti selanjutnya atau pihak lain

Sebagai bahan pertimbangan atau acuan dalam penulisan skripsi selanjutnya yang menyangkut bidang manajemen sumber daya manusia.

