

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta diciptakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tercapai atau tidaknya tujuan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh tersebut adalah faktor sumber daya manusia atau dalam hal ini bisa disebut sebagai pegawai. Manusia sebagai sumber tenaga kerja merupakan faktor yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan organisasi. Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat besar, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini bisa diartikan bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja.

Sebuah instansi pada hakekatnya adalah sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelaslah terlihat bahwa tercapainya organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik jika dilandasi dengan semangat kerja. Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih

baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain gaji yang diterima Pegawai, perhatian pada kebutuhan rohani dan harga diri oleh tempat kerjanya, situasi dan kondisi Konflik Kerja, adanya kesempatan untuk maju, keamanan kerja yang baik, keadaan sosial dalam tempat kerja, insentif yang diterima terarah tujuannya, pemberian insentif bagi pekerja yang menyenangkan.

Banyak cara yang bisa dilakukan agar pegawai mau mendedikasikan seluruh kemampuannya demi kemajuan organisasi. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah dengan cara mengkondisikan agar pegawai tetap memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan segenap kemampuannya demi kemajuan organisasi. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa. Untuk itu telah menjadi kewajiban bagi instansi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di organisasi (**Zebua, 2020**).

Menurut (**Fatimah, 2019**) Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu instansi Pegawai memiliki semangat kerja yang rendah Ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena Pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja Pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan

instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para Pegawai bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Disamping itu dengan semangat kerja yang tinggi akan menjadikan Pegawai mau bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebihbanyak (**Sambur, 2017**).

Semangat kerja merupakan suatu kesungguhan disertai keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai pekerjaan yang maksimal (**Arwinence Pramadewi, 2019**). Semangat kerja dapat merangsang orang untuk berkarya dan kreatif dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Salah satunya ada di kantor BKD yang ada di kabupaten Dhamasraya

Kabupaten Dharmasraya merupakan kabupaten hasil pemekaran dari Kabupaten Sawahlunto/Sijunjung yang diresmikan tanggal 7 Januari 2019 oleh Presiden RI secara simbolik di Istana Negara. Dibentuk berdasarkan Undang Undang Nomor 38 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Pasaman Barat di Provinsi Sumatera Barat yang diresmikan oleh Gubernur Sumatera Barat atas nama Menteri Dalam Negeri pada tanggal 7 Januari 2019. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) bukanlah OPD yang baru terbentuk, sebelumnya bernama Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2018 tentang Perangkat Daerah terhitung tanggal 01 Januari 2017. Akan tetapi Pada Kantor BKD yang ada di kabupaten Dhamasraya, terlihat Semangat kerja Pegawai belum menunjukkan kondisi yang optimal.

Faktanya antara lain masih adanya keluhan paraPegawai dalam menjalankan pekerjaannya, masih ada Pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sehingga harus digantikan dengan Pegawai yang lain, banyaknya Pegawai yang mengalami sakit, sehingga izin untuk tidak masuk kerja, banyaknya Pegawai yang sering izin dan cuti, ini akan berdampak pada kinerja dan pelayanan BKD yang ada di kabupaten Dhamasraya, dan sangat banyaknya Pegawai yang datang terlambat, ini mencerminkan bahwa kedisiplinan dan kesadaran diri Pegawai BKD yang ada di kabupaten Dhamasraya sangat lemah. Hal seperti ini jelas akan mengganggu kinerja Pegawai dalam suatu organisasi sehingga perlu dilakukan pembenahan untuk meningkatkan kinerja Pegawai.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai BKD Kabupaten Dharmasraya (Januari-Desember) Tahun 2021

BULAN	JUMLAH PEGAWAI	SAKIT	IZIN	DINAS	CUTI
Januari	47	2	4	14	0
Februari	47	2	1	31	5
Maret	47	4	2	51	0
April	47	6	17	54	5
Mei	47	14	12	60	0
Juni	47	11	23	119	8
Juli	47	14	18	140	4
Agustus	47	6	22	64	0
September	47	2	5	40	5
Oktober	47	4	2	55	4
November	47	3	8	30	0
Desember	47	4	21	15	0
TOTAL	47	72	165	673	31

Sumber : Kantor BKD Kabupaten Dharmasraya

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa setiap bulannya, terjadi fluktuasi pada kehadiran Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya. Tingkat kehadiran

pada Pegawai sudah cukup baik. Akan tetapi Pegawai yang mengambil izin masih perlu diperhatikan kembali. Karena total yang izin cukup banyak yaitu 170 per tahun 2021, pada bulan Juni angka tertinggi izin yaitu 26, dan bulan Februari angka terendah yaitu 4 Pegawai.

Berdasarkan *survey* awal pada kantor BKD kabupaten Dharmasraya terdapat fenomena yang terjadi adalah masih adanya Pegawai yang kurang mampu bekerja secara profesional seperti kehadiran yang sering terlambat, terlambat ikut apel, dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai. Komunikasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila pegawai dapat menerapkan komunikasi organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melakukan tugas penuh tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada. Tidak semua pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi yang mau membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya yang tidak ada hubungan dengan tugas dan bidangnya, seperti kenyataan yang terjadi apabila ada salah satu meja yang fungsinya melayani proses pelayanan umum, pada saat yang bersangkutan berhalangan hadir dan ada yang membutuhkan informasi tentang hal yang dibutuhkan tentang hal tersebut, tidak dengan serta merta rekan yang lain dapat memberikan informasi tentang hal yang dibutuhkan, penyebabnya adalah keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh beberapa pegawai terhadap hal tersebut sehingga merasa takut untuk memberikan informasi

Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja Pegawai, maka lembaga dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para Pegawainya sehingga para Pegawai bisa merasa

lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, yang salah satunya adalah proses Konflik Kerja. Akan tetapi dengan banyaknya Pegawai yang masuk maupun resign tersebut, membuat pencapaian kerja semakin tidak stabil. Berikut ini adalah Tabel pengiriman dan realisasi anggaran BKD Kabupaten Dharmasraya adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Pendapatan BKD Kabupaten Dharmasraya 2019 - 2021

Tahun	Realisasi	Target
2019	54.686.000.000	64.563.000.000
2020	57.721.000.000	65.247.000.000
2021	55.709.000.000	66.470.000.000

Sumber : Kantor BKD Kabupaten Dharmasraya

Pada tabel diatas menjelaskan tentang fluktuasi realisasi anggaran pada BKD Kabupaten Dharmasraya selalui berfluktuasi setiap bulannya. Target yang dicapai selalu semakin meningkat pada setiap bualnnya dari tahun 2019-2021

Salah satu yang mempengaruhi semangat kerja Pegawai adalah konflik kerja. Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan 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 **(Fahmi, 2019)**.

Untuk Variabel Konflik Kerja Telah Banyak Dilakukan Berbagai Macam Penelitian Dan Telah Banyak Terjadi Kesenjangan Hasil Penelitian Dari Variabel Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja. Dalam Penelitian Yang Dilakukan **(Fahmi, 2019)** Menjelaskan Bahwa Konflik Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Semangat Kerja.. Dalam Penelitian Yang Dilakukan Oleh **(Arwinence Pramadewi, 2019)** Menyatakan Bahwa Konflik Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Semangat Kerja

Bagitupun keselamatan kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja Pegawai. Perusahaan tentunya menginginkan setiap Pegawainya memiliki program perlindungan bagi Pegawai melalui penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, karena setiap perusahaan sadar bahwa Pegawai memiliki peran yang sangat vital dalam kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan timbal balik yang sesuai kepada Pegawai sebagai bentuk balas jasa atas peran serta Pegawai didalam perusahaan. Setiap Pegawai yang ada didalam perusahaan perlu mendapatkan perlakuan yang baik dari manajemen perusahaan agar proses kerja yang di miliki oleh Pegawai tetap terjaga, bahkan apabila memungkinkan dapat terciptanya kepuasan kerja bagi Pegawai perusahaannya.

Untuk Variabel Keselamatan Telah Banyak Dilakukan Berbagai Macam Penelitian Dan Telah Banyak Terjadi Kesenjangan Hasil Penelitian Dari Variabel Keselamatan Terhadap Semangat Kerja. Dalam Penelitian Yang Dilakukan **(Zebua, 2020)** Menjelaskan Bahwa Keselamatan Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Semangat Kerja.. Dalam Penelitian Yang Dilakukan

Olah (**Kourouw, 2019**) Menyatakan Bahwa Keselamatan Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Semangat Kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya sedangkan seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja seorang Pegawai yang positif dapat dilihat dari tingkah laku Pegawai tersebut terhadap pekerjaannya melalui penilaian sebuah pekerjaan sebagai rasa menghargai menyelesaikan tanggung jawabnya. Meningkatkan kepuasan kerja seseorang adalah salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan karena untuk melihat seperti apa keinginan seorang Pegawai, seperti apa Konflik Kerja yang diinginkan karena hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas Pegawai terhadap Perusahaan. Seorang pegawai dapat merasakan kepuasan kerja tersebut apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan dari pengaruh yang Perusahaan berikan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan sebuah pekerjaannya karena sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, motivasi kerja dan Konflik Kerja yang membuatnya nyaman.

Untuk Variabel Kepuasan Kerja Telah Banyak Dilakukan Berbagai Macam Penelitian Dan Telah Banyak Terjadi Kesenjangan Hasil Penelitian Dari Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja. Dalam Penelitian Yang Dilakukan (**Darmawan, 2022**) Menjelaskan Bahwa Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh

Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Semangat Kerja.. Dalam Penelitian Yang Dilakukan Oleh (**Anandita, 2021**) Menyatakan Bahwa Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti masih adanya kesenjangan atau ketidakkonsistenan. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Konflik Kerja Dan Keselamatan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Kantor Bkd Kabupaten Dharmasraya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian-uraian latar belakang diatas, maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya hasil kerja pegawai yang belum maksimal di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.
2. Terdapat konflik kerja antara sesama Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.
3. Rendahnya keselamatan kerja pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.
4. Rendahnya semangat kerja Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.

5. Rendahnya kepuasan kerja Pegawai pada umumnya di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.
6. Konflik kerja mempengaruhi semangat kerja Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.
7. Keselamatan kerja mempengaruhi semangat kerja Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.
8. Kepuasan kerja mempengaruhi semangat kerja Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.
9. Absensi Pegawai Perusahaan yang didapatkan masih kurang mencerminkan peningkatan Semangat kerja Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya
10. Kompensasi Pegawai yang diterima masih kurang memicu peningkatan Semangat kerja Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya
11. Motivasi kerja yang diterima Pegawai masih kurang mencerminkan terhadap Semangat kerja Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya
12. Konflik Kerja yang diterapkan masih kurang mencerminkan peningkatan Semangat kerja Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya
13. Lingkungan Kerja yang dilakukan masih kurang mencerminkan peningkatan Semangat kerja Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya

14. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan Pegawai masih kurang mencerminkan peningkatan Semangat kerja Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan untuk mendapatkan temuan yang lebih fokus dan menghindari Adanya Penyimpangan Hasil Karena Permasalahan Yang Melebar dan Agar terfokusnya penelitian ini, penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan konflik kerja (X1), keselamatan kerja (X2), sebagai variabel bebas dan semangat kerja (Y) sebagai variabel terkait dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya ?
2. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya. ?
3. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap Semangat kerja Pegawai pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya. ?
4. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap Semangat kerja Pegawai pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya. ?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja Pegawai terhadap semangat kerja Pegawai pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya ?
6. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya. ?
7. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap semangat kerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap Semangat kerja Pegawai pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap Semangat kerja Pegawai pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja Pegawai terhadap semangat kerja Pegawai pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya
6. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap semangat kerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor BKD Kabupaten Dharmasraya

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai perbandingan antara teori atau konsep yang ada dengan kenyataan di lapangan tentang Konflik Kerja, Keselamatan Kerja, Semangat Kerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.

- a. Untuk menambah pengetahuan mengenai bagaimana Konflik Kerja, Keselamatan Kerja, Semangat Kerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Pegawai yang ada di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara sistem penggajian pegawai terhadap motivasi kerja di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.

2. Bagi pembaca

Diharapkan laporan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan serta pertimbangan dan bahan tambahan referensi bagi semua pihak yang membutuhkan mengenai pengaruh semua konflik dan keselamatan kerja Pegawai terhadap semangat kerja Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan, bahan referensi dan bahan pertimbangan yang positif bagi perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja Pegawai melalui konflik kerja dan keselamatan kerja Pegawai di kantor BKD Kabupaten Dharmasraya.