

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolah.

MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia (Sutrisno,2019:5).

Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan ujuk kerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara baik dan produktif (Busro,2018:325).

Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik di perusahaan itu juga semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima oleh perusahaan itu maka semakin tinggi juga semangat kerja karyawan.

Konflik kerja adalah kondisi terjadinya ketidakcocokan antar nilai ataupun tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun hubungan orang lain (Enny w.,2019:73). Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu. Bahkan menghambat tercapainya emosi atau stress yang mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah - masalah komunikasi, Hubungan pribadi atau struktur organisasi di perusahaan tersebut dan konflik juga merupakan sifat emosional seorang karyawan yang mana situasi dimana ada dua atau lebih yang menginginkan tujuan-tujuannya persepsi karyawan dapat dicapai salah seorang di antaranya.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Komang,2021:30).

Beban kerja adalah persepsi dari pekerjaan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi masalah didalam pekerjaan yang kita hadapi di perusahaan yang lagi kita jalankan bagaimana pun beban kerja adalah suatu pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada kita yang harus kita selesaikan dalam jangka yang sudah diberikan kepada kita.

Perusahaan *PT.Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendukung sektor energi, dan perusahaan ini bergerak dibidang pengeboran dan pertamina juga memiliki anak perusahaan

contohnya seperti PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang ini adalah salah satu anak perusahaan PHE (Pertamina Hulu Energi Air Serdang).

Berdasarkan hasil pra-survey dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai variabel Beban Kerja di PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang dan dimana indikator penggunaan waktu kerja. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, fenomena yang terjadi di PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang adalah masih kurang penggunaan waktu kerja, seperti halnya masih kurang jam istirahat pada saat mereka bekerja dan itupun membuat karyawan kesulitan untuk membagi jam istirahat dengan waktu mereka bekerja, waktu masuk mereka mulai dari jam 07:00 sampai jam 16:00, dan waktu istirahat mereka mulai jam 11:30-12:00, dan mereka memperoleh waktu istirahat hanya 1/2 jam dari waktu mereka bekerja selama 9 jam dan mereka dituntut untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan seperti contohnya pengeboran dan memperbaiki alat-alat yang rusak disana.

Hal ini juga dilihat dari rata-rata paling kecil pada hasil kuesioner sementara yang terdapat pada indikator penggunaan waktu kerja yaitu 2,03 menyebutkan masih kurangnya waktu istirahat kerja dan karyawan PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang tergolong masih rendah yang membuat Semangat kerja karyawan PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang menurun.

Selain kurangnya penggunaan waktu jam istirahat, fenomena yang kedua pada PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang yaitu Konflik Kerja,

Berikut hasil dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh pada variabel Konflik Kerja sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pra-survey dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai variabel Konflik Kerja di PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang. Berdasarkan hasil pra-survey dengan menyebarkan kuesioner yang peneliti lakukan, fenomena yang didapatkan pada indikator masih kurangnya ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan) dan perbedaan dalam orientasi kerja, Seperti indikator yang pertama yaitu ketergantungan dalam pelaksanaan kerja: contohnya adalah karyawan hanya fokus dengan tujuan yang ingin dicapai-nya seperti mengejar kenaikan jabatan, indikator kedua adalah tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan) contoh-nya: seperti mendapatkan tugas seperti administrasi dan cenderung tidak sesuai dengan jabatan mereka saat ini, indikator ketiga yaitu perbedaan dalam orientasi kerja contohnya: seperti terlalu banyak pendapat atau saran yang disampaikan setiap karyawan dan membuat atasannya bingung dengan saran yang seharusnya di dengarkan-nya.

Hal ini dapat di lihat dari rata-rata paling kecil pada saat kuesioner yang terdapat pada indikator ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan) dan perbedaan dalam orientasi kerja yaitu 1.50, 1.00, 1.27 dan 1.00 menyebutkan kurangnya ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan) dan perbedaan dalam orientasi kerja yang mereka kerjakan.

Berdasarkan latar belakang dan survey awal melalui kuesioner kepada para karyawan PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang ,maka peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian ini yang berkaitan dengan masalah untuk menyelesaikan ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, tugas yang tidak jelas (tidak ada diskripsi jabatan) dan perbedaan dalam orientasi kerja dengan judul:

“Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas masalah yang di hadapi adalah apakah ada pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.*Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang .

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang .

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti adalah :

1. Bagi peneliti diharapkan memberikan wawasan atau tambahan pengetahuan secara menyeluruh mengenai pengaruh beban kerja dan

konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang .

2. Bagi PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang ,
memberikan pemikiran dan acuan diperusahaan itu yang diproposal ini
yang dapat dipakai referensi untuk kedepan-nya Bagi universitas.
3. Bagi mahasiswa untuk menambah wawasan referensi dan sebagai acuan
pada penelitian selanjutnya.