

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat sekarang ini instansi pemerintah dituntut untuk bekerja maksimal dalam pencapaian program kerja pemerintah dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang tercantum dalam Rencana Kerja Pemerintah 2015. Dalam pencapaian tujuan dari instansi pemerintah ini sering mengalami kendala-kendala baik kendala teknis maupun kendala non teknis. Untuk mencapai tujuan dari suatu instansi maka dilakukan perbaikan-perbaikan di berbagai sektor, baik dari sektor peralatan maupun sumberdaya manusia. Perbaikan di bidang sumberdaya manusia ini perlu dilakukan, mengingat pegawai merupakan aset yang penting dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah. Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumberdaya manusianya.

Pada kenyataannya sumberdaya manusia yang terdapat di dalam suatu organisasi sering mengalami kendala-kendala dalam bekerja, ini menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja dan kualitas kinerja pegawai.

Keadaan ini tentunya akan menimbulkan berbagai konflik di instansi pemerintah. Konflik juga dipicu oleh beberapa faktor dalam suatu organisasi seperti spesialisasi pekerjaan, jabatan dan keadaan lingkungan kerja. Konflik dalam suatu organisasi atau instansi harus segera diatasi, hal ini

dikarenakan jika konflik tidak segera diatasi maka konflik tersebut akan berkembang dan menimbulkan efek negatif bagi organisasi atau instansi.

Pandangan tradisional beranggapan konflik dalam suatu organisasi adalah merugikan perusahaan. Sedangkan konflik menurut pandangan yang lebih maju konflik dianggap dapat berakibat baik dan buruk. Konflik pada umumnya adalah hasil dari kemajemukan sistem organisasi. Penyebab konflik dalam perusahaan disebabkan oleh faktor manusia dan faktor organisasi.

Konflik dalam organisasi tidak dapat dihindarkan tetapi dapat diminimalisir. Konflik dapat terjadi dalam individu karyawan (konflik intrapersonal) maupun individu ke individu (konflik interpersonal). Peluang timbulnya konflik di tempat kerja makin besar dalam lingkungan yang makin beragam.

Beberapa konflik yang sering terjadi di dalam organisasi contohnya sering menggunakannya kata-kata bernada perintah dari pada minta tolong. Ini akan membuat karyawan jadi defensif. Apabila mengarah pada kondisi destruktif, maka hal ini dapat berdampak pada penurunan efektivitas kerja dalam organisasi baik secara perorangan maupun kelompok berupa penolakan, resistensi terhadap perubahan, apatis, acuh tak acuh, bahkan mungkin muncul luapan emosi destruktif, berupa demonstrasi.

Dari latar belakang dapat disimpulkan bahwa dari beberapa konflik yang terjadi di dalam suatu organisasi baik konflik secara intrapersonal maupun interpersonal berpengaruh pada semangat kerja pegawai. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat judul “PENGARUH KONFLIK

INTRAPERSONAL DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH PROVINSI YOGYAKARTA”.

Penelitian ini merupakan refleksi dari penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Lebong” yang ditulis oleh Agung Kurniawan Sitompul (2014) dalam skripsi Manajemen dan Bisnis, Universitas Bengkulu.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik intrapersonal berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Yogyakarta?
2. Apakah konflik interpersonal berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan dari penelitian ini, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh konflik intrapersonal terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Yogyakarta.

2. Mengetahui pengaruh konflik interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya tentang Konflik Intrapersonal, Konflik Interpersonal dan Semangat Kerja Pegawai.

2. Manfaat Praktik

Sebagai masukan untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan Manajemen khususnya terkait dengan Konflik Intrapersonal, Konflik Interpersonal dan Semangat Kerja Pegawai.