**BAB I  
PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan *human capital* oleh karena itu pelaksanaan MSDM harus dikaitkan dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi dengan mengentrapkan inovasi. Fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya manusia (SDM) atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar. Kemampuan SDM merupakan *competitive advantage* dari perusahaan (Larasati, S. 2018)

Saat ini kita memasuki era digital, dimana keterbukaan informasi dan derasnya arus globalisasi mengubah banyak hal dalam kehidupan kita , termasuk mengubah pola pikir, pola aktivitas, dan pola interaksi dalam banyak bidang. Pada masa ini dunia industri menuntun banyak hal, termasuk di dalamnya adalah menuntun hadirnya sumber daya manusia unggul yang berkualitas, yang dikelola secara profesional ( Sudhimat, & Nyoto 2016)

Konflik adalah perbedaan keyakinan, kepentingan, keinginan, keperluan tujuan, nilai, kekuasaan, status, sumber daya, tingkah laku, dan sasaran antar individu atau kelompok satu dengan lainya yang saling dipertentangkan (Dewi,2017)

Setiap individu mempunyai pandangan dan persepsi yang berbeda-beda dalam melihat satu menyimpulkan terhadap segala sesuatu yang menimbulkan rasa, sikap, dan tanggapan yang terbentuk dalam perbuatan. Pandangan dan persepsi yang berbeda-beda yang menjadi latar belakang terjadinya konflik dalam organisasi, seperti survei yang dilakukan, masih banyak konflik yang terjadi antara sesama pegawai baik dalam penyampaian, sifat sensitif pegawai dan *miss* komunikasi yang berujung kesalah pahaman antar sesama pegawai, apabila dibiarkan begitu saja, hal ini akan membuat aktivitas dari perusahaan terganggu dan dalam jangka panjang akan mencoreng nama baik perusahaan.

Konflik peran memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban yang meningkat, munculnya konflik antar karyawan dan penepatan target pencapaian yang tinggi secara langsung maupun tidak langsung dapat melahirkan stres dalam pekerjaaan (Gangga, 2017)

Selain itu lingkunga kerja salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai.Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan semua rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Aidil & Juwita, 2019).

Lingkungan kerja yang baik tidaklah kita dapatkan secara gratis, tentunya menciptakan lingkugan kerja yang baik dan nyaman dimulai dari diri sendiri. Bagaimana sikap kita mempelakukan orang lain dilingkungan kerja akan membawa dampak positif yang kembali pada diri kita sendiri. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang baik dapat kita mulai dari datang tepat waktu, ramah, bersikap bertanggung jawab dan tidak melupakan bantuan orang lain.

Untuk meningkatkan hasil produksi lingkungan kerja merupakan salah satu objek vital yang perlu diperhatikan pimpinan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, faktor lingkungan kerja dan stres kerja sangatah perlu diperhatikan dalam menciptakan efektivitas produksi, efesiensi biaya dan penjualan maksimal sehingga perusahaan dapat mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainya ( Aidil & Juwita, 2019).

Selanjutnya adalah stres kerja, karyawan sangat sering dihadapkan dengan permasalahan yanga ada di perusahaan sehingga mungkin terkena stres, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan seperti mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan perubahan-perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dll.

Stres merupakan perilaku individu yang dapat menimpa siapapun dalam organisasi yang akan menurunkan kepuasan kerja organisasi secara keseluruhan. Stres yang berkempanjangan dan tidak ditangani segera, akan memunculkan konflik antar individu atau kelompok dalam organisasi yang akan menurunkan kinerja perusahaan secar keseluruhan (Ismaniar, 2018)

Berdasarkan faktor yang dijelaskan diatas sangat mungkin pegawai karena stres kapan saja bekerja, baik karena beban pekerjaan yang membuat beberapa pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan sehubungan antar sesama rekan kerja yang kurang baik dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Apabila faktor-faktor yang sudah dijelaskan atas dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan bisa membuat pegawai menjadi tertekan, dan frustasi yang akhirnya membuat pegawai tidak optimal sehingga kepuasan kerjanya terganggu apabila dibiarkan, dalam jangka panjang akan menurunkan kepuasan kerja pegawai yang akan menaganggu aktivitas perusahaan.

Kepuasan kerja pada pegawai telah menjadu satu hal yang penting bagi perusahaan, penelitian ini mecoba meliahat isu yang berkaitan dengan konflik kerja, lingkungan kerjda, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mencoba melakukan penelitian tentang :

**“Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gunaplasindo Prima Abadi.”**

1. **Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang telah diuraikan diatas, batasan masalah yang jelas dan fokus diperlukan dalam. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini :

1. Masalah yang akan diteliti hanya berkaitan dengan Konflik, Lingkungan, Stres dan Kepuasan Karyawan.
2. Sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini hanya berjumlah 54 orang karyawan.
3. Penelitian dilakukan di PT. Gunaplasindo Prima Abadi mulai dari bulan april 2023 hingga selesai.
4. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yakni :

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Gunaplasindo Prima Abadi ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Gunaplasindo Prima Abadi ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Gunaplasindo Prima Abadi ?
4. Apakah konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Gunaplasindo Prima Abadi ?
5. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gunaplasindo Prima Abadi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gunaplasindo Prima Abadi.
3. Untuk megetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gunaplasindo Prima Abadi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terahadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gunplasindo Prima Abadi.