

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat mengakibatkan perusahaan dituntut untuk membuat strategi yang efektif dan efisien agar perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan. Kondisi yang demikian salah satunya dapat dipengaruhi oleh faktor Sumber Daya Manusia (SDM). SDM erat kaitannya dengan kinerja perusahaan, dimana setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan hal penting untuk kemajuan organisasi. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi pun akan baik, sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka kinerja organisasi pun akan buruk. Oleh karena itu maka pengelolaan SDM harus dilakukan secara baik dan benar.

Kinerja karyawan menurut Simanjutak dalam Tannandy (2018) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atas hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah Konflik Kerja (Mamahit, 2016). Menurut Hoda Lacey dalam Tannandy (2018) konflik bisa didefinisikan sebagai sebuah pertarungan, suatu benturan, suatu pergulatan, serta pertentangan kepentingan-

kepentingan, opini-opini atau tujuan-tujuan. Konflik bermula saat salah satu pihak menemui ketidakpuasan yang disebabkan oleh pihak lain atau salah satu pihak melakukan suatu hal yang membuat pihak lain tidak puas. Selain itu Drs. T. Hani Handoko dalam bukunya “Manajemen” mengatakan bahwa konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai akibat adanya berbagai masalah dalam hal komunikasi, hubungan pribadi atau karena masalah struktur organisasi.

Umumnya ketidakpuasan ini disebabkan oleh tidak tercapainya tujuan dan target dari masing-masing pihak. Namun karyawan harus tetap bekerja secara profesional tanpa terganggu dengan adanya konflik dalam perusahaan. Dalam hal ini penanganan konflik dalam interen perusahaan sangat perlu untuk dilakukan guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat mengganggu kinerja perusahaan. Hasil penelitian Wenur dkk(2018) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Cahyaningrum dan Surjanti (2018), Wardhana dkk (2019), Giovanni dkk (2015), Endri Wardhana dkk (2018), dan Lisda L. (2019) yang menunjukkan konflik kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tobing dan Zamora (2018) yang menyatakan bahwa konflik kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping Konflik Kerja, Budaya Organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan (Putra dan Rustono, 2018). Menurut Wibowo dalam

Tannandy (2018) budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Individu dengan latar belakang yang berbeda dalam suatu organisasi akan cenderung menjelaskan budaya organisasi dengan menggunakan terminologi yang sama, namun hal ini tidak berarti hanya terdapat satu budaya dalam suatu organisasi, serta umumnya organisasi besar memiliki dominant culture dan sejumlah sub budaya (subculture).

Bila tidak ada budaya organisasi karyawan akan menjadi sulit untuk melakukan pekerjaannya dan sulit memposisikan diri dalam perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian Kadir dan Trang (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Karya Cahaya Gorontalo. Hal ini juga didukung oleh penelitian Putra dan Rustono (2018), Nel Arianty (2014), Redi Indra Yudha (2018), Niki Koasih (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Manery (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Karmizi dan Savitri (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pemerintahan Kabupaten Kempal.

Selain Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Hikmah dan Susanta, 2018). Menurut Porter & Mowday dalam Tannandy (2018) komitmen organisasi merupakan

suatu kekuatan dalam diri individu untuk mengidentifikasi kekuatan dalam dirinya terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu penerimaan terhadap nilai dari organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan secara maksimal. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian dari Prabayanthi dan Widhiani (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Badu dkk (2019), Lestari (2018), Folorunso O.O dkk (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hikmah dan Susanta (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Saingan dkk (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado.

Penelitian ini bermaksud mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manery dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara dengan menambahkan variabel Konflik Kerja dari penelitian Wenur Gabriella dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado. Variabel konflik kerja

ditambahkan karena konflik kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Karya Adi Kencana berdiri sejak 5 Februari 2004 yang dapat berperan aktif dan berkarya dalam pembangunan di tanah air. Banyak pengalaman dan proses pembelajaran yang telah terlewati dari tahun ke tahun yang membawa perusahaan terus tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana strategis perusahaan. PT Karya Adi Kencana adalah sebuah perusahaan yang terletak di daerah Kebumen yang bergerak di bidang jasa konstruksi bangunan gedung dan sipil yang menyediakan layanan dan kepercayaan yang diberikan dari berbagai pihak (pemerintah, swasta dan perorangan) baik dalam pelayanan jasa konstruksi bidang sipil dan gedung.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 9 Oktober 2019 bersama Ibu Devi selaku HRD PT. Karya Adi Kencana Kebumen yang mengemukakan bagaimana kondisi karyawan dan fenomena apa yang terjadi di dalam perusahaan yang sesuai dengan variabel yang diambil oleh peneliti yaitu terjadinya konflik kerja. Karyawan dituntut untuk bekerja secara efisien dan efektif dengan standarisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. PT. Karya Adi Kencana dibagi tiap divisi, divisi tersebut berada terpisah dengan divisi lainnya, pembagian tugas tiap divisinya juga berbeda sehingga sering terjadi kesalahpahaman antara karyawan dalam berkomunikasi atau dalam menyampaikan informasi, dan juga saling ketergantungan satu sama lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal

tersebut tentu sangat mengganggu aktifitas bekerja karyawan dan akan terganggunya kinerja karyawan tersebut sehingga sangat rentan timbulnya sebuah konflik kerja.

Alasan peneliti tertarik dengan subjek penelitian di PT. Karya Adi Kencana Kebumen adalah memberikan gambaran berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan ibu Devi selaku HRD PT. Karya Adi Kencana Kebumen mengenai Konflik Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen. PT. Karya Adi Kencana memiliki tenaga kerja 300 orang tenaga kerja tetap terdiri atas karyawan kantor dan karyawan lapangan serta sopir yang bekerja untuk distributor barang. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan oleh penulis, maka penulis mengambil judul **”Pengaruh Konflik Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen ”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas dapat disimpulkan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Konflik Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen?
2. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen?
3. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen?

4. Apakah Konflik Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan batasan-batasan masalah yang ada agar penelitian ini dapat dilakukan lebih terarah. Adapun pembatasan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Konflik Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.
3. Penelitian direncanakan dilakukan pada tanggal 1 November 2019 hingga 25 November 2019

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh Konflik Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.
2. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.
3. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

4. Menganalisis pengaruh Konflik Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

Memberikan sumbangan pemikiran bagi Pagaruh Konflik Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

Sebagai program tindak lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang lebih baik dan menjadi referensi pengetahuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang Konflik Kerja dan menerapkan Budaya Organisasi serta Komitmen Organisasi yang sudah ada terhadap kemajuan perusahaan.

Diharapkan dapat menjadi masukan sebagai saran pemikiran yang berkaitan dengan konflik kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat mengerti bagaimana cara yang baik untuk dapat bertanggung jawab dan dapat bekerja secara efektif dan efisien.