

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi merupakan suatu fenomena khusus dalam peradaban manusia yang bergerak terus dalam masyarakat global dan merupakan bagian dari proses manusia yang mengikuti era globalisasi. Kehadiran teknologi informasi dan teknologi komunikasi mempercepat akselerasi proses globalisasi ini. Globalisasi menyentuh seluruh aspek penting kehidupan. Globalisasi ini menciptakan berbagai tantangan dan permasalahan baru yang harus dijawab, dipecahkan dalam upaya memanfaatkan globalisasi untuk kepentingan kehidupan. Globalisasi sendiri merupakan sebuah istilah yang muncul sekitar dua puluh tahun yang lalu, dan mulai begitu populer sebagai ideologi baru sekitar lima atau sepuluh tahun terakhir. Sebagai istilah, globalisasi begitu mudah diterima atau dikenal masyarakat seluruh dunia. Wacana globalisasi sebagai sebuah proses ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga ia mampu mengubah dunia secara mendasar.

Globalisasi yang terjadi di Indonesia saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan - perubahan yang begitu cepat di dalam dunia bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan tepat. Dalam dunia bisnis seperti sekarang, fungsi-fungsi sumber daya manusia (SDM) mampu menjadi

mitra yang dapat diandalkan baik oleh pimpinan tertinggi perusahaan maupun manajer lini.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Karena lewat unsur sumber daya manusia (SDM) dapat memberikan keunggulan bersaing, melalui kreativitas, bakat yang dimiliki, dan inovasi. Dalam perkembangannya, peranan sumber daya manusia (SDM) berkembang seiring dengan kemajuan zaman, karena karyawan di perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi saja akan tetapi lebih sebagai aset suatu perusahaan yang harus terus dikelola dan dikembangkan untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam mencapai tujuannya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik sekali karena manusia memiliki perilaku dan perasaan, memiliki akal budi dan mempunyai tujuan-tujuan pribadi, bila manajemen perusahaan mampu mengelola dengan baik, mendaya gunakan secara optimal, tenaga kerja yang termotivasi akan memiliki semangat kerja tinggi sehingga kinerja juga menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan manajemen perusahaan.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya pastinya selalu dihadapkan pada dua masalah yaitu masalah eksternal dan internal. Masalah yang terjadi pada eksternal perusahaan sering kali pada persaingan antar perusahaan untuk saling menggugulkan perusahaan. Sedangkan pada internal perusahaan seperti pada karyawan perusahaan. Karena masalah dalam karyawan perusahaan sering terjadi bisa dari antar individu maupun kelompok sehingga hal tersebut menimbulkan

konflik. Kreitner dan Kinicki dalam Sunyoto dan Burhanudin (2011: 124) mengemukakan bahwa Konflik merupakan gambaran yang menjelaskan bahwa satu pihak menganggap bahwa pihak lain menentang atau menghalangi kepentingan-kepentingannya. Demokratisasi di sertai dengan liberalisme kehidupan merupakan penyebab lain yang meningkatkan terjadinya konflik di Indonesia. Demokrasi merupakan sistem yang menghargai kebebasan berserikat, berpendapat, dan tampil beda. Demokrasi telah menciptakan masyarakat yang pluralistik. Dalam masyarakat pluralistik, kemungkinan terjadinya konflik tinggi. Agar konflik yang terjadi dapat di selesaikan dengan baik, dalam sistem demokrasi tersedia mekanisme menyelesaikan konflik, yaitu pemungutan suara (*voting*) dan pelaksanaan hukum tanpa pandang bulu, namun demikian sebagian masyarakat Indonesia memang tidak diajari bagaimana untuk menghadapi kekalahan. Oleh karena itu, mereka tidak tahu prinsip sportivitas dalam bersaing. Disamping itu, demokrasi hanya dapat berjalan dengan baik jika hukum di tegakkan tanpa pandang bulu meskipun punya jabatan tinggi dalam suatu organisasi.

Suatu organisasi terdiri dari bagian-bagian atau departemen yang saling bekerjasama dan tergantung satu sama lain. Hubungan saling ketergantungan ini dapat manimbulkan kerjasama, tetapi dapat pula menimbulkan konflik. Konflik sangat mungkin terjadi karena masing-masing kelompok atau departemen memiliki tujuan yang berbeda atau saling bertentangan. Konflik merupakan bentuk interaksi antar kelompok yang berbeda dalam kepentingannya (*interest*), persepsi, preferensi. Konflik melibatkan interaksi permusuhan mulai dari yang

bersifat lembut sampai pada perkelahian. Nitisemito (1996:126) mengemukakan bahwa faktor terjadinya konflik dalam organisasi yaitu antara lain : Perbedaan pendapat, salah paham, merasa dirugikan, perasaan terlalu sensitif.

Dalam perkembangannya, konflik yang terjadi dalam suatu organisasi dapat berdampak positif (*fungsiional*) maupun negatif (*disfungsiional*), tergantung pada seberapa sering konflik tersebut terjadi dan bagaimana konflik tersebut di kelola. Konflik fungsiional merupakan konflik yang mendukung pencapaian tujuan atau sasaran organisasi serta akan meningkatkan prestasi kerja, sedangkan Konflik fungsiional merupakan tipe konflik yang menghambat prestasi dalam suatu organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan konflik dapat menurunkan maupun menaikkan kinerja dalam suatu organisasi.

Konflik yang ada dalam suatu organisasi mampu membuat prestasi kerja karyawan mampu menjadi baik jika di kelola dengan baik dan akan menurun jika tidak ditanggulangi dengan baik. Karena aspek prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi mempunyai andil yang besar dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif.

Apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi terhadap perusahaan , maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam pekerjaannya di dalam perusahaan tersebut serta berusaha untuk selalu memajukan perusahaan sesuai dengan tugas yang telah diembankan kepadanya. Sedangkan apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang rendah maka akan dengan mudah keluar dari perusahaan karena mendapatkan tawaran gaji yang lebih tinggi, fasilitas serta kedudukan yang lebih tinggi dari perusahaan lain. Karyawan yang tidak keluar

dari perusahaan belum tentu juga memiliki prestasi kerja yang tinggi karena prestasi kerja tercermin dari sikap kerja dan tanggung jawab.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik terhadap prestasi kerja maka di perlukan penelitian. Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan mengadakan penelitian dengan tema pengaruh faktor-faktor konflik antar karyawan terhadap prestasi kerja. Penelitian tersebut akan di lakukan pada karyawan perusahaan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Daerah Lamongan.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Berbeda dengan bank pada umumnya karena pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) tidak dapat menerbitkan cek dan bilyet giro dan memiliki kekhususan yakni melayani keperluan masyarakat di wilayah pedesaan dan usaha mikro kecil (UMK) dalam bentuk simpanan (tabungan dan deposito) dan kredit. Menurut Undang-Undang Perbankan No. 10 Tahun 1998, Kredit adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam- meminjam antara bank atau lembaga keuangan bukan bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi utangnya setelah jangka waktu tertentu dengan pemberian bunga, imbalan, atau pembagian hasil keuntungan.

Menurut Bangun (2011) mengatakan bahwa :

” Jumlah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) cenderung berkurang pada tahun ini. Sepanjang semester pertama 2011, jumlah BPR terpangkas sebanyak 18 perusahaan, dari posisi awal tahun ini sebanyak 1.700 BPR menjadi 1.682 BPR Hal tersebut dikarena kebanyakan masalah kecurangan (fraud) dan kredit

bermasalah. Penyaluran dan pengelolaan kredit tidak hati-hati, namun Kendati demikian, dari sisi jumlah nasabah maupun total aset BPR masih mengalami peningkatan. Data Bank Indonesia menunjukkan sejak Januari hingga Juni 2011, jumlah nasabah BPR meningkat 4,24% menjadi 11,953 juta rekening. Sedangkan total asetnya meningkat 7,1% menjadi Rp 49,579 triliun. Di sisi lain, angka penyaluran kredit tumbuh 11,5% menjadi Rp 38,088 triliun”.

Dari sejumlah 1.682 Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Indonesia, Perusahaan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu BPR yang mempunyai aset besar. Hal tersebut dapat dijelaskan oleh Sucipto (2009) yang mengatakan bahwa aset yang dikelola Bank Daerah Lamongan (BDL) saat ini mencapai Rp 145 miliar, sedangkan dana pihak ketiga berupa tabungan dan deposito mencapai Rp 81 miliar. Ketua Dewan Pengawas Bank Daerah Lamongan, Fadeli menyatakan produk unik Bank Daerah Lamongan (BDL) berupa Simpan yang merupakan tabungan konsumen kecil.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Lamongan memiliki status kepegawaian seperti pegawai negeri sipil, pegawai perusahaan, tenaga kontrak yang semuanya itu berjumlah 192 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan, jabatan, serta rutinitas kerja yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dari status uraian kepegawaian, berikut ini rincian tabel mengenai jumlah karyawan BPR Daerah Lamongan yang tersebar di seluruh wilayah Daerah Lamongan.

Tabel 1.1
Jumlah Seluruh Karyawan BPR Daerah lamongan

No.	UNIT	Keterangan jumlah karyawan
1.	Babat	4 Orang
2.	Blimbing	4 Orang
3.	Ngimbang	9 Orang
4.	Blawi	4 Orang
5.	Sugio	4 Orang
6.	Mantup	4 Orang

7.	Sukodadi	4 orang
8.	Pucuk	3 Orang
9.	Sekaran	4 Orang
10.	Modo	4 Orang
11.	Karanggeneng	4 Orang
12.	Kranji	4 Orang
13.	Sukorame	4 Orang
14.	Sukobendu	3 Orang
15.	Glagah	3 Orang
16.	Tikung	4 Orang
17.	Turi	3 Orang
18.	Kembangbahu	4 Orang
19.	Kedungpring	4 Orang
20.	Dinoyo	5 Orang
21.	Bluluk	4 Orang
22.	Sambeng	4 Orang
23.	Pasar Sidoharjo	2 Orang
24.	Keduyung	3 Orang
25.	Tunjung Mekar	3 Orang
26.	Gondang	2 Orang
27.	Sarirejo	4 Orang
Jumlah Kantor unit		104 Orang
Kantor Induk/Pusat		88 Orang
Jumlah keseluruhan		192 Orang

Sumber : BPR Daerah Lamongan Mei 2012

Dengan segala perbedaan yang ada tersebut karyawan di tuntut untuk mampu berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja, baik secara individu maupun kelompok agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut berpotensi timbulnya konflik di dalam kelompok kerja Karena konflik yang terjadi antar karyawan di dalam suatu kelompok kerja tentunya berpengaruh pada prestasi kerja yang tercapai oleh karyawan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan, secara umum kondisi konflik yang terjadi pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Daerah Lamongan masih relatif stabil dan berada ditingkat rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi lingkungan sekitar yang rendahnya perselisihan antar karyawan. Tetapi hal tersebut tidak menutup kemungkinan apabila di antara karyawan terjadi konflik

yang tidak terlihat. Konflik yang dimaksud adalah konflik antar karyawan yang bersumber dari perbedaan pendapat, salah paham, salah satu pihak merasa dirugikan, dan perasaan terlalu sensitif. Dari keempat variabel tersebut merupakan faktor-faktor secara umum timbulnya konflik antar karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Daerah Lamongan yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah Perbedaan pendapat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPR Daerah Lamongan?
2. Apakah Salah paham berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPR Daerah Lamongan?
3. Apakah Merasa dirugikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPR Daerah Lamongan?
4. Apakah Perasaan terlalu sensitif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPR Daerah Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian yang akan dikemukakan adalah :

1. Untuk mengetahui perbedaan pendapat mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPR Daerah Lamongan.

2. Untuk mengetahui salah paham mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPR Daerah Lamongan.
3. Untuk mengetahui merasa dirugikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPR Daerah Lamongan.
4. Untuk mengetahui perasaan terlalu sensitif mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPR Daerah Lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak BPR Daerah Lamongan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan konflik kerja dan mengetahui pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sehingga organisasi dapat mengelola konflik dengan optimal sehingga tercapai prestasi kerja yang optimal pula.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.