

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu sistem yang diadakan dan dirancang untuk mencapai hal-hal yang tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Karyawan yang ada dalam organisasi tersebut memiliki tugasnya masing-masing, tugas yang dilakukan oleh setiap individu mendefinisikan suatu posisi.

Perusahaan memerlukan tenaga kerja yang terampil dan berkompeten untuk mendukung usaha perusahaan dalam melaksanakan berbagai tugas sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu hal yang menjadi bagian dari siklus hidup perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin termasuk sumber daya manusia sebagai alat utamanya.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan segala kegiatan dalam rangka mencapai tujuan sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan setiap aktifitas dan kinerja karyawan yang maksimal sangat diharapkan dalam proses pencapaian tujuan ini.

Sesuai dengan definisi kinerja, yang merupakan hasil dan proses kerja, kinerja pegawai tidak akan terwujud secara instan karena memerlukan proses dan cara yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang merupakan upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja yang tinggi sampai saat ini masih merupakan hal yang sangat diharapkan bagi setiap instansi dari pekerjanya. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka tingkat pemborosan baik waktu, pemakaian bahan maupun tingkat kesalahan produk dalam proses produksi dapat diperkecil. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai, sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan dari instansi untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh instansi, dengan lebih mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari setiap pegawainya.

Pegawai sebagai sumber daya manusia dan merupakan faktor yang amat menentukan dalam menggerakkan aktivitas instansi. Oleh karena itu pimpinan instansi harus mampu menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan maupun hubungan antara pegawai dengan pegawai yang lain, karena sangat mungkin terjadi suatu ketidak terpaduan kepentingan atau tarik menarik kepentingan sehingga timbul suatu perselisihan atau konflik dalam instansi.

Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sampang adalah instansi pemerintahan yang bertempat di Jl. Jamaluddin No.1B Kabupaten Sampang. Instansi ini bergerak di bidang pembangunan dan pengembangan daerah dan instansi ini mempunyai pegawai yang cukup berkualitas. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya, memberikan kinerja yang terbaik sehingga dapat menimbulkan tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Saat ini instansi dihadapkan pada suatu permasalahan yang menyebabkan kinerja pegawai di instansi menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pegawai yang mendukung adanya permasalahan yang terjadi di instansi ini yaitu, penurunan kinerja sehingga berpengaruh pada pencapaian produktifitas instansi. Indikator prosentase program/kegiatan yang disepakati dalam musrenbang dan pokok-pokok pikiran DPRD dijabarkan ke dalam RKPD sebesar 82,87%. Jumlah usulan yang diakomodir ke dalam RKPD sebanyak 179 usulan dari 216 usulan. Yang mana seharusnya semua usulan tersebut diakomodirkan ke dalam RKPD dan juga diketahui bahwa capaian kinerja keuangan dari 15 program dan 58 kegiatan yang di capai pada tahun 2014 terdapat beberapa kegiatan yang kinerja keuangannya dibawah 85%.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pada instansi ini yaitu terjadinya konflik. Konflik yang terjadi di instansi ini adalah konflik antar pribadi atau individu dan konflik antar kelompok atau departemen. Konflik yang timbul antar individu biasanya disebabkan adanya perbedaan sifat, sikap dan latar belakang seseorang yang nantinya akan menyebabkan perselisihan dan persaingan. Apabila konflik antar individu ini berlanjut terus-menerus, maka secara otomatis akan mengganggu kinerja pegawai dalam bekerja dan akibat selanjutnya adalah terganggunya proses kegiatan kerja instansi. Konflik antar kelompok biasanya disebabkan adanya perbedaan tujuan, skala prioritas, yang nantinya akan menyebabkan perselisihan dan persaingan diantara kelompok atau departemen. Konflik antar kelompok ini akan sangat mengganggu kinerja pegawai dalam bekerja, karena pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja, bosan, tidak ada kerjasama sehingga tujuan instansi tidak dapat tercapai.

Terjadinya konflik antar pegawai pada instansi ini disebabkan oleh perlakuan yang tidak adil atau tidak sesuai dari atasan terhadap bawahannya.

Perlakuan yang tidak adil tersebut yaitu pemberian tugas atau pekerjaan terhadap pegawainya yang tidak sesuai dengan kemampuan dan posisi dari pegawai tersebut. Salah satu contoh yaitu pada saat ada pelatihan terhadap pegawai di bidang umum, yang mana seharusnya yang di kirim untuk mengikuti pelatihan tersebut adalah pegawai bidang umum, namun yang di kirim adalah pegawai dari bidang lain. Hal itu terjadi pada pegawai yang dekat dengan atasan atau mempunyai hubungan khusus dengan atasan sehingga membuat pegawai yang lain merasa iri terhadap penugasan tersebut, yang mana seharusnya salah seorang pegawai yang mendapatkan hak untuk ikut pelatihan tersebut menjadi tidak bisa ikut pelatihan tersebut dikarenakan perlakuan yang tidak adil dari atasannya. Perlakuan seperti ini akan menimbulkan perselisihan yang berakibat pegawai menjadi malas atau tidak semangat dalam bekerja sehingga kinerja pegawai tersebut menurun dan proses kegiatan dari instansi menjadi terganggu. Hal itu juga dapat berpengaruh terhadap kurangnya komunikasi antar pegawai. Apabila pegawai sudah terlibat dalam suatu perselisihan, maka pegawai tersebut akan sulit untuk berkomunikasi dengan pegawai yang lain dan itu akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

Konflik tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik itu secara negatif maupun secara positif. Berpengaruh negatif bila konflik menjadi indikator menurunnya kinerja yang berakibat terganggunya proses kegiatan instansi sehingga tujuan instansi tidak tercapai secara optimal. Sedangkan berpengaruh positif apabila konflik pada tingkat tertentu yang sesuai dengan kondisi perusahaan dapat lebih memacu kinerja pegawai, dimana pada diri pegawai akan timbul keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu hingga

tercipta kinerja yang memuaskan. Hal ini merupakan salah satu modal untuk kelangsungan atau kontinuitas instansi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Furqoni (2014), berdasarkan analisis data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa faktor konflik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan. Semakin banyak terjadi konflik di dalam perusahaan maka semakin berpengaruh juga terhadap kepuasan karyawan dalam perusahaan tersebut. Penelitian lain yang dilakukan oleh I Putu Antonius Hadi Wibowo dan Made Yuniari (2010), berdasarkan Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, konflik, dan disiplin kerja signifikan dipengaruhi oleh kinerja pegawai pada kantor BMKG Wilayah III Denpasar.

Masalah yang lain dalam instansi ini yaitu, dengan adanya pembatas atau skat di dalam ruang kerja. Hal itu dapat berpengaruh terhadap kurangnya komunikasi antar pegawai. Dengan adanya skat atau pembatas dalam ruang kerja para pegawai menjadi kesulitan dan malas untuk berkomunikasi, karena untuk melakukan komunikasi antar pegawai, mereka masih harus melewati skat tersebut yang mana untuk melewatinya pegawai memerlukan waktu dan tenaga yang lebih dari sebelumnya. Biasanya para pegawai itu untuk melakukan komunikasi hanya diperlukan waktu satu menit sekarang menjadi lebih dari satu menit. Hal itu dapat membuat waktu dan tenaga pegawai terbuang sia-sia, sehingga kinerja pegawai tersebut tidak bisa terlaksana secara maksimal. Apabila kinerja pegawai sudah tidak dapat terlaksana secara maksimal, maka tujuan dari instansi ini juga tidak dapat terlaksana sesuai keinginan.

Dalam upaya menjaga kinerja pegawai tetap baik, maka sangat penting untuk menjaga hubungan dan kerjasama yang baik antara atasan dengan

bawahan maupun bawahan dengan rekan kerjanya yang lain. Sedangkan untuk mencapai itu tentunya melalui proses komunikasi yang baik dan efektif. Pentingnya komunikasi dalam perusahaan atau organisasi sudah tidak dapat dipungkiri. Dengan komunikasi yang baik akan mampu menciptakan kerjasama yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi, melalui komunikasi setiap anggota akan saling membantu, berinteraksi dan juga saling mempengaruhi. Komunikasi juga sebagai alat untuk menyalurkan informasi, perintah, arahan, nasehat dan lain sebagainya. Besarnya peran dan fungsi komunikasi dalam perusahaan atau organisasi menjadikan komunikasi sebagai nyawa bagi suatu organisasi atau penyalur fungsi–fungsi manajemen dalam organisasi.

Kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan dan antara karyawan dengan karyawan dapat berpengaruh terhadap tujuan instansi, sebab komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam proses kerja pegawai di dalam instansi. Semakin sering pegawai berkomunikasi satu sama lain maka semakin banyak hal yang diperoleh oleh pegawai tersebut, sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan pegawai bisa bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahdi Abdurrahman (2012) berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil nilai F menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Universitas Trunojoyo Madura.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa memang ada pengaruh antara konflik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, sehingga peneliti ingin tau lebih jelas seberapa besar pengaruh konflik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai atau perusahaan.

Untuk mengetahui sejauh mana kebenaran pengaruh konflik dan komunikasi benar-benar mempengaruhi kinerja pegawai, penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KONFLIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN SAMPANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah antara lain:

1. Apakah konflik dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sampang ?
2. Apakah konflik dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sampang ?
3. Di antara konflik dan komunikasi, manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sampang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk memberikan arah dan pemahaman yang jelas mengenai penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah konflik dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sampang.

2. Untuk mengetahui apakah konflik dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sampang.
3. Untuk mengetahui di antara konflik dan komunikasi, manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sampang.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan untuk memecahkan masalah khususnya dalam hal penanganan konflik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti

Untuk mendapatkan wawasan tambahan ilmu dan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan akademis yang berkenaan dengan konflik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh konflik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan tambahan wacana tentang konflik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.