

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan bisa berjalan karena adanya faktor-faktor produksi yang saling terintegrasi untuk menggerakkan visi dan misi perusahaan agar tercapai secara efektif dan efisien. Secara umum, produksi dapat diartikan sebagai kegiatan terintegrasi dari faktor – faktor produksi seperti tenaga kerja, modal, dan lain – lainnya oleh perusahaan untuk menghasilkan produk berupa barang – barang dan jasa – jasa. Secara teknis, kegiatan produksi dilakukan dengan mengkombinasikan beberapa input untuk menghasilkan sejumlah output. Dalam pengertian ekonomi, produksi didefinisikan sebagai usaha manusia untuk menciptakan atau menambah daya atau nilai guna dari suatu barang atau benda untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Berdasarkan pada kepentingan produsen, tujuan produksi adalah untuk menghasilkan barang yang dapat memberikan laba. Tujuan tersebut dapat tercapai, jika barang atau jasa yang diproduksi sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sasaran kegiatan produksi adalah melayani kebutuhan masyarakat atau untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat umum. Dengan demikian produksi itu tidak terbatas pada pembuatannya saja tetapi juga penyimpanannya, distribusi, pengangkutan, pengeceran, pemasaran kembali.

Fungsi produksi merupakan sifat hubungan diantara faktor – faktor produksi dan tingkat produksi yang dihasilkan. Faktor produksi dikenal pula

dengan istilah input dan jumlah produksi selalu juga disebut sebagai output. (Sukirno, 2013: 192). Salah satu faktor-faktor produksi yang paling berpengaruh adalah Sumber Daya Manusia. Tanpa sumber daya manusia, mesin-mesin canggih yang dimiliki perusahaan dan faktor produksi yang lain tidak akan berjalan dengan sebagaimana mestinya. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas juga.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didaya gunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan (Samsudin, 2009: 22)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya (Douglas, 2011).

Sumber daya manusia tidak seperti faktor-faktor produksi lain yang tidak hidup. Sumber daya manusia memiliki karakteristik masing-masing, dengan berbagai macam latar belakang, budaya, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga konflik dapat muncul kapan saja apabila terdapat kesalahan komunikasi. Konflik sering terjadi pada perusahaan tersebut, sebenarnya adanya konflik di sebuah perusahaan merupakan hal yang lumrah, tetapi apabila konflik tersebut bersifat negatif, maka dapat merugikan perusahaan.

Konflik memiliki sisi positif dan sisi negatif. Hal tersebut tergantung pada konflik yang terjadi. Konflik yang berada pada sisi positif, akan membantu sumber daya manusia dalam meningkatkan kreativitas. Karena konflik tersebut terjadi bukanlah semata-mata untuk cari masalah, melainkan ingin memperlihatkan kemampuan maksimal masing-masing individu tersebut kepada atasan atau senior mereka. Disini lah konflik terjadi, dimana kedua sumber daya manusia saling beradu untuk mendapatkan kepercayaan atasan atau nilai tambah dari perusahaan.

Dalam beradu untuk mendapatkan kepercayaan atasan, secara tidak sadar kinerja karyawan tersebut terpengaruh oleh kegiatannya tersebut. Sehingga konflik yang bersifat positif sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut. Tetapi yang terjadi malah sebaliknya, yang sering terjadi adalah konflik yang bersifat negatif. Sehingga hasil kinerja karyawan perusahaan tersebut belum mencapai titik yang optimal.

Penelitian sebelumnya, Sri Hastuti (2013) dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo". Penelitian yang dilakukan terhadap 150 responden karyawan Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo pada tahun 2013. Penelitian ini menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian T. M. Giovanni., Ch. Kojo., V. P. K Lengkong (2015) dengan judul "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado". Penelitian yang dilakukan terhadap 254

responden karyawan di kantor PT Air Manado pada tahun 2015. Penelitian ini menunjukkan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado secara parsial.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD pada tanggal 17 Oktober 2017 diketahui bahwa kinerja karyawan PT Yavindo Sumber Persada masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, banyaknya jumlah karyawan yang sering berhenti kerja, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan pelanggan. Pencapaian target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan juga menjadi indikasi rendahnya kinerja karyawan PT Yavindo Sumber Persada.

Data tingkat perputaran (*turn over*) karyawan dijadikan salah satu indikator dalam pengukuran kualitas kinerja karyawan. Berikut ini data tingkat perputaran (*turn over*) karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada tahun 2013 sampai tahun 2016 yang dapat dijelaskan dengan rincian tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Data Tingkat Perputaran (Turn Over) Karyawan PT Yavindo Sumber Persada tahun 2013-2016

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Persentase (%)
1	2013	120	-	0
2	2014	117	3	2.5
3	2015	110	10	8.33
4	2016	120	-	0

Sumber : wawancara dengan HRD 17 Oktober 2017

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui total persentase karyawan keluar pada tahun 2014 sebanyak 2.5%, dan tahun 2015 sebanyak

8.33%, sedangkan keinginan PT Yavindo Sumber Persada dalam tingkat perputaran (*turn over*) karyawan adalah kurang dari 2% tiap tahunnya. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Data tempat asal karyawan juga dijadikan salah satu indikator dalam menjelaskan masalah konflik kerja. Berikut ini data tempat asal karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada 2016 yang dapat dijelaskan dengan rincian tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Data Tempat Asal Karyawan PT Yavindo Sumber Persada tahun 2016

No	Tempat Asal Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Jawa	33
2	Kalimantan	18
3	Padang	27
4	Sumatera	23
5	Dan lain-lain	19
Total		120

Sumber : wawancara dengan HRD 17 Oktober 2017

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui jumlah karyawan yang berasal dari Jawa sebanyak 33 orang, dari Kalimantan sebanyak 18 orang, dari Padang sebanyak 27 orang, dari Sumatera sebanyak 23 orang, dan sisanya berasal dari berbagai pulau berjumlah 19 orang. Dari data tersebut, dapat diketahui berbeda-bedanya tempat asal karyawan dapat menciptakan suatu konflik, dikarenakan perbedaan budaya, pandangan, maupun cara berkomunikasi. Hal ini

dapat menciptakan konflik kerja yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Data masa kerja karyawan juga dijadikan salah satu indikator dalam menjelaskan masalah komunikasi kerja. Berikut ini data masa kerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada tahun 2016 yang dapat dijelaskan dengan rincian tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Data Masa Kerja Karyawan PT Yavindo Sumber Persada tahun 2016

NO	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1	1 – 10 tahun	106
2	>10 tahun	14
Total		120

Sumber : wawancara dengan HRD 17 Oktober 2017

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui jumlah karyawan yang telah bekerja selama 1 – 10 tahun sebanyak 106 orang, dan jumlah karyawan yang telah bekerja selama > 10 tahun sebanyak 14 orang. Dari data tersebut, 14 orang yang sudah bekerja > 10 tahun menduduki jabatan senior. Di karenakan sudah bekerja > 10 tahun, para senior kurang berkomunikasi dengan para bawahan karena menurut para senior, seharusnya para karyawan baru lah yang harus memulai komunikasi dengan mereka. Tetapi yang terjadi adalah para karyawan baru berpendapat bahwa para senior tidak suka komunikasi. Hal ini dapat menciptakan kurangnya komunikasi antar karyawan yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

PT Yavindo Sumber Persada merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan Bahan Bakar Minyak untuk industri dan perkapalan khususnya Solar. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2008. Perusahaan yang sudah lama bergelut dalam bidang perdagangan Bahan Bakar Minyak ini terletak di Komplek Pertokoan Air Mas Blok B2 No 6 & 7 - Kota Batam. Visi dari PT Yavindo Sumber Persada untuk kelangsungan usaha perusahaan, dengan pendekatan organisasi strategis dan teknis telah memperkuat posisi perusahaan, untuk meningkatkan dan persaingan pasar baik nasional maupun global yang semakin kompetitif. Sementara itu, misi dari PT Yavindo Sumber Persada adalah terus memberikan standar yang tinggi dari kualitas bahan bakar minyak, pelayanan yang sempurna dan pasokan tepat waktu bagi pelanggan.

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di PT Yavindo Sumber Persada dapat terus tercapai dengan optimal. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan PT Yavindo Sumber Persada sering tidak mencapai titik optimal.

Berdasarkan Data yang diperoleh dari PT Yavindo Sumber Persada dan kedua penelitian terdahulu yang relevan tersebut, penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin membahas tentang Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yavindo

Sumber Persada, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang, maka identifikasi masalah sebagai berikut

1. Banyaknya kerjaan yang tidak selesai tepat waktu
2. Lambatnya karyawan dalam melayani permintaan pelanggan
3. Tingginya tingkat perputaran (*turn over*) karyawan pertahun
4. Kerumitan dalam pencapain target

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik kerja dan komunikasi kerja.
2. Objek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dalam PT Yavindo Sumber Persada.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada?
3. Apakah konflik kerja dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada?

1.5. Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada

1.6. Manfaat Penelitian

Kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1.6.1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi daripada penelitian yang sudah ada dan berkaitan dengan variabel penelitian ini yaitu pengaruh konflik kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada. Serta dapat berguna untuk peneli-peneliti selanjutnya.

1.6.2. Secara Praktis

Berikut adalah manfaat secara paraktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk Peneliti

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini, perusahaan memperoleh dan menerima masukan yang positif dan lebih memperhatikan karyawannya dalam konflik dan komunikasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Untuk PT Yavindo Sumber Persada

- a. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai masukan terkait dengan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada
- b. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai masukan terkait dengan pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada
- c. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai masukan terkait dengan pengaruh konflik kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada

3. Untuk Peneliti Lanjutan

Bagi peneliti lanjutan, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini peneliti lanjutan dapat menambah wawasan dan memahami lebih lanjut mengenai pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang konflik kerja dan komunikasi kerja.