

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu- satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arikunto, 2013)

Manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan roda institusi. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset terpenting institusi dalam menentukan terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari satu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berpengaruh negative untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal. (Darwito, 2010)

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan ini telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting unntuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia salah satu kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institute akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan dalam mencapai suatu tujuan. Perbedaan yang terdapat dalam suatu organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik kerja antar karyawan. Hal ini disebabkan karena telah terjadi

sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik kerja antar karyawan. Konflik kerja antar karyawan dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik kerja, gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik kerja dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi. (Aldionita, 2014)

Pada dasarnya konflik kerja bukanlah hal yang buruk, konflik dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negative. Dampak positif dari konflik kerja yaitu konflik kerja dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, konflik dapat membuka dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, konflik kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih mengapresiasi karyawan lain sesuai posisi masing-masing dan konflik kerja dapat mendorong munculnya ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Adapun dampak negative dari konflik kerja antar karyawan, sebagaimana yang banyak kita lihat bahwa konflik kerja antar karyawan dapat menghasilkan emosi negative yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang dapat berbahaya efek dalam organisasi. Selain reaksi negatif dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya, konflik kerja antar karyawan tersebut akan berdampak negative pada kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Adapun konflik kerja antar karyawan yang terjadi pada perusahaan yang akan saya teliti yaitu perbedaan kepribadian, di mana di dalam satu perusahaan ini terdapat banyak ragam suku yang berarti berbeda watak dari nada bicara yang keras seperti orang yang sedang marah misalnya, ada satu karyawan yang berasal dari pulau Jawa (Jawa Tengah) bertemu dengan karyawan Asli (Sumatera Selatan) mereka berdiskusi tentang masalah perusahaan lalu tidak sengaja karyawan asli dari Sumatera Selatan itu menggunakan nada tinggi untuk sekedar memberi tahu pendapatnya dan karena karyawan asal Jawa tersebut tidak terbiasa dengan nada bebrbicara yang seperti itu maka akibatnya dia pun tersinggung dan cekcok lalu terjadilah konflik kerja pada 2 karyawan yang awalnya hanya ingin berdiskusi tentang masalah- masalah perusahaan dan terjadilah konflik kerja antar karyawan pada perusahaan yang saya teliti. Padahal di berbagai tempat terutama di Sumatera hal tersebut adalah hal yang sangat lumrah contoh konflik kerja antar karyawan yang sederhana di perusahaan yang saya teliti misalnya, saat mereka

memiliki perbedaan pendapat tentang bagaimana melakukan sesuatu, atau saat seorang karyawan merasa direndahkan karyawan lainnya.

Konflik tersebut bisa menjadi serius apalagi jika mengakibatkan rusaknya kerja sama dalam perusahaan. Dampaknya, lingkungan kerja tidak lagi kondusif dan mungkin akan mengganggu karyawan lainnya yang awalnya tidak terlibat. Adapun konflik kerja antar karyawan selanjutnya adalah kompetisi kerja di mana dalam perusahaan yang saya teliti terlalu menekan karyawannya untuk saling berkompetisi dengan cara yang kuat dan menimbulkan produktivitas antar karyawan dikaitkan dengan tingkat kenaikan gaji. Berhubungan dengan gaji, tentunya setiap karyawan akan melakukan berbagai cara untuk memenangkan kompetisi termasuk dengan cara yang tidak sehat. Bahkan kemungkinan buruknya para pegawai menjadi sangat individualis dan tidak bisa bekerja dalam tim.

Adapun penelitian terdahulu mengenai konflik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Diansyah, 2010) mengemukakan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Diansyah juga di dukung penelitian (Kurnisari, 2013) mengemukakan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan (Silaban, 2012) mengemukakan bahwa tidak ada pengaruh antara konflik yang dilihat dari sumber konflik yaitu komunikasi terhadap kinerja karyawan, pendapat lainnya menyimpulkan bahwa ada pengaruh konflik yang dilihat dari sumber konflik yaitu komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Konflik dalam organisasi bisa menimbulkan ketidaksesuaian antara dua individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda-beda. Konflik dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan, itu semua tergantung pada sifat konflik itu sendiri dan bagaimana cara mengatasinya. Konflik dapat berperan positif, tetapi dapat pula berperan negatif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Analisis Dampak Negatif dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti akan mengacu pada rumusan masalah sebagai berikut bagaimana Dampak Negatif dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka yang akan menjadi tujuan penelitian ini, untuk mengetahui Dampak Negatif dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini pada dasarnya sangat bermanfaat bagi saya dalam mengimplementasikan teori-teori yang saya dapatkan selama proses kuliah ini.
2. Saya harap dengan adanya penelitian ini dapat menambah intelektualitas saya dan juga dapat di jadikan bahan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
3. sebagai salah satu syarat untuk wisuda pada program S1 di UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG.

1.5 Sistematika Penulisan

secara garis besarnya, penulisan ini disusun dalam 4 (empat) bab dan masing-masing bab di uraikan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang kajian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti konsep, pengertian, indikator konflik kerja, sebab sebab timbulnya konflik kerja,

akibat akibat konflik kerja, jenis jenis konflik kerja, manfaat konflik kerja, manajemen konflik kerja, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian, variabel penelitian dan definisi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji keabsahan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang pemaparan struktur organisasi, visi dan misi perusahaan dan mengenai penelitian Analisis Dampak Negatif Dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran mengenai penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN