



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah organisasi pemerintahan atau perusahaan tentunya memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang sering disebut dengan karyawan memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Sekarang ini, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting yang dimiliki suatu perusahaan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut. Setiap perusahaan dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam jangka panjang. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki. Akan tetapi, masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena

keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia pada sebuah perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan akan tetap berjalan efektif juga, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat diukur dengan melihat prestasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Kinerja merupakan sebagai kemampuan karyawan dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam suatu bagian pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik juga.

Salah satu keberhasilan atau kesuksesan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam perusahaan adalah ketika indikator kinerja karyawan tinggi, ini berarti kemampuan dalam memanager karyawan sudah memadai. Walaupun bukan satu-satunya indikator namun beberapa pengelola Sumber Daya Manusia

menilai bahwa indikator ini sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Semakin rendah angka kinerja karyawan mengindikasikan adanya persoalan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia perusahaan seperti kepemimpinan dan manajemen konflik. Sebaliknya jika angka kinerja karyawan tinggi, maka pengelolaan Sumber Daya Manusia pada perusahaan sudah memadai. Agar dapat menekan angka kinerja karyawan menjadi tinggi adalah dengan cara mempertahankan karyawan yang berkualitas, menumbuhkan motivasi kerja karyawan, pemberian bonus atau *reward* dan keikutsertaan secara langsung dalam manajemen untuk bisa mengontrol dan memberikan teknik dan cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebani dan hubungan antara pihak atasan dengan bawahan semakin kuat, sehingga secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan semakin meningkat.

Berdasarkan pengamatan penulis pada CV. Restu Ibu Sidoharjo pada bagian pengemasan garam konsumsi beryodium merk RI (Restu Ibu), ternyata kinerja karyawannya belum sesuai yang diharapkan, karena hasil kinerja karyawan di setiap bulannya cenderung fluktuatif atau naik turun. Hal ini dapat dilihat pada data sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Hasil Kinerja Karyawan CV. Restu Ibu Sidoharjo Tahun 2018

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Hasil pengemasan (pcs)
1	Januari	12	40.030
2	Februari	12	39.630
3	Maret	12	39.604
4	April	12	39.220
5	Mei	12	39.211
6	Juni	12	39.002
7	Juli	12	39.978
8	Agustus	12	38.962
9	September	12	38.931
10	Oktober	12	39.540
11	November	12	38.780
12	Desember	12	38.667

Sumber: Data hasil Kinerja Karyawan CV. Restu Ibu Sidoharjo Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil kinerja karyawan di CV. Restu Ibu Sidoharjo mengalami kenaikan dan penurunan. Hal tersebut dapat dibuktikan pada hasil pengemasan setiap bulannya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Restu Ibu Sidoharjo dikatakan fluktuatif, dan dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, karena tinggi rendahnya kinerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel kinerja karyawan dikaitkan dengan kepemimpinan

dan manajemen konflik. Kepemimpinan dan manajemen konflik mempunyai peran yang penting dan perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kepemimpinan disuatu perusahaan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan dan membantu karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan adanya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi dapat mendorong dan memotivasi bawahan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi dan memiliki lebih banyak kepercayaan diri bahwa kemampuan mereka bisa mencapai tujuan mendatang yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja karyawan yang dipimpinnya.

Manajemen konflik merupakan seni mengatur dan mengolah konflik yang ada pada perusahaan agar menjadi fungsional dan bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi perusahaan. konflik yang dikelola secara baik akan menjadikan suasana kerja menjadi dinamis, karyawan juga dapat merasakan kenyamanan bisa bekerja secara penuh karena ruang lingkup kerja yang optimal, dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu manajemen konflik penting untuk diterapkan karena konflik yang tidak diselesaikan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya

manajemen konflik karyawan menjadi tahu bagaimana pentingnya komunikasi yang baik serta saling memahami perbedaan dan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan sendiri serta dapat menjadikan karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Restu Ibu Sidoharjo?
2. Apakah ada pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan di CV. Restu Ibu Sidoharjo?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan di CV. Restu Ibu Sidoharjo?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis mengambil judul penelitian ini adalah sebagai berikut: “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RESTU IBU SIDOHARJO”.

C. Ruang Lingkup Penelitian

1. Objek penelitian: Kepemimpinan, Manajemen konflik, dan Kinerja Karyawan.
2. Subjek penelitian: Karyawan CV. Restu Ibu Sidoharjo

3. Tempat penelitian: CV. Restu Ibu Sidoharjo
4. Waktu penelitian: Tahun 2019

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Restu Ibu Sidoharjo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada CV. Restu Ibu Sidoharjo.
- c. untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada CV. Restu Ibu Sidoharjo.

2. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Manfaat secara teriotis

Dengan menegetahui pengaruh kepemimpinan dan manajemen konflik pada CV. Restu Ibu Sidoharjo dapat memperbanyak pengetahuan dan informasi tentang teori sumber daya manusia secara lebih baik.

- b. Manfaat praktis

Hasil dari penelitia ini disumbangkan saran-saran untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Restu Ibu Sidoharjo.