

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan karya. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi tersebut maka kinerja seorang pegawai yang menjadi hal yang utama, artinya dengan kinerja yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan organisasi. Perlu disadari bahwa kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia tersebut tidak dapat timbul dengan mudah. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi organisasi dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki tingkat produktivitas kinerja yang tinggi, yang tentunya pimpinan perlu memberikan kebijakan terhadap manajemen yang baik.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang di satu sisi berhubungan langsung dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seorang pegawai merupakan tuntutan utama bagi organisasi agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat tercapai. Suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi pada pemerintah daerah maupun pusat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya konflik internal yang ada di kantor desa sukadadi. Konflik merupakan suatu peristiwa atau fenomena sosial dimana terjadi pertentangan atau pertikaian baik antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, maupun kelompok dengan pemerintah. Konflik internal terhadap kinerja pegawai dapat memicu kinerja pegawai kurang baik, sehingga kinerja pegawai tidak dapat dicapai secara maksimal. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Berdasarkan pra penelitian penulis dengan melakukan pengamatan di Kantor Desa Sukadadi bahwa kinerja pegawai masih rendah, hal tersebut terlihat dari hasil kerja yang tidak terselesaikan tepat waktu, kehadiran dan pulang kerja tidak tepat waktu, hubungan pimpinan dan bawahan kurang harmonis. Rendahnya kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh konflik internal yang berada pada Kantor Desa Sukadadi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengungkapkan masalah dari faktor konflik internal terhadap kinerja pegawa

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah ada pengaruh konflik internal terhadap kinerja pegawai di kantor desa sukadadi.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penulis mengajukan judul " Pengaruh konflik internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sukadadi Kecamatan Gedong Tataan "

### **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah konflik internal dan kinerja pegawai.
2. Subjek penelitian yaitu pegawai Kantor Desa Sukadadi.
3. Tempat penelitian di Kantor Desa Sukadadi.
4. Waktu penelitian tahun 2020.

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh konflik internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sukadadi.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah :

##### **1. Manfaat secara teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat dipakai sebagai upaya pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian dengan objek ataupun masalah yang akan datang.

##### **2. Manfaat praktis**

Bagi penulis sebagai tempat untuk menerapkan teori yang diperoleh dan memperoleh pengetahuan serta memperluas cakrawala berpikir ilmiah dalam bidang manajemen SDM khususnya mengenai kinerja pegawai.

