

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Turnover merupakan keinginan gerakan angkatan kerja untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik. *Turnover* dapat menjadi pengunduran diri atau meninggalkan organisasi. Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika ia mendapati kondisi kerjanya yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya *turnover* bukan hanya dapat menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran organisasi. *Turnover* dapat berakibat fatal bagi organisasi karena organisasi dapat mengalami kekurangan tenaga ahli pada pasar tenaga kerja dan menyebabkan biaya pendidikan yang tinggi bagi

pegawai pemula. Biaya rekrutmen dan pendidikan terhadap tenaga baru merupakan hal yang substansial dimana kerugian karena meninggalkan perusahaan sangat tinggi.

Salah satu keberhasilan atau kesuksesan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah ketika indikator *turnover* pegawai rendah, ini berarti kemampuan dalam memanager pegawai sudah memadai. Walaupun bukan satu-satunya indikator namun beberapa pengelola SDM menilai bahwa indikator ini sangat dipengaruhi banyak faktor, baik dari internal maupun eksternal organisasi. Belum ada angka pasti untuk *turnover* yang ideal tetapi semakin tinggi angka *turnover*, mengindikasikan adanya persoalan dalam pengelolaan SDM organisasi misalnya seperti penanganan konflik yang kurang maksimal. Agar dapat menekan angka *turnover* adalah dengan cara mempertahankan pegawai yang secara ideal, mempunyai kinerja tinggi, pengelola SDM tentu harus kerja ekstra keras terutama memantau perkembangan pegawai diorganisasi.

Pada kantor camat Sendang Agung kabupaten Lampung Tengah yang merupakan ujung tombak pemerintahan yang banyak berhubungan dengan masyarakatnya diharapkan dapat turut berperan aktif didalam mensukseskan pembangunan ditingkat kecamatan dan maupun keberhasilan pelaksanaan pemerintahan kecamatan adalah salah satu indikasi dari suksesnya pemerintahan yang ada. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan

koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan serta melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan Daerah. Selain itu data yang menunjukkan tingkat *turnover* pegawai honorer pada Kantor Camat Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Data *Turnover* Pegawai Honorer Kantor Camat Sendang Agung
Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2016 sd 2018

Tahun	Jan		Feb		Mar		Apr		Mei		Jun		Jul		Agu		Sep		Okt		Nov		Des	
	m	k	M	k	m	k	m	k	M	k	m	k	M	k	m	k	m	k	m	k	m	k	m	k
2016	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-
2017	-	-	2	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-
2018	-	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	3

Sumber: Data hasil diolah.

Keterangan :

m : Pegawai masuk

k : Pegawai keluar

Tabel 1.2
Data *Turnover* Pegawai Honorer Kantor Camat Sendang Agung
Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2016 sd 2018

Tahun	Jumlah Pegawai Awal Bulan	Jumlah Pegawai Masuk	Jumlah Pegawai Keluar	Jumlah Pegawai Akhir Tahun
2016	2	4	1	3
2017	3	4	4	3
2018	3	3	6	0
Total		11	11	

Sumber: Data hasil diolah.

Pada bulan November tahun 2016 pegawai keluar disebabkan karena adanya lowongan pekerjaan baru yang dianggapnya bisa memberikan rasa nyaman. Pada Februari tahun 2017 pegawai keluar disebabkan karena kondisi tempat kerja yang kurang kondusif. Kemudian pada bulan September pegawai keluar karena memilih pekerjaan baru yang upahnya lebih besar. Pada bulan Januari dan bulan Desember tahun 2018 pegawai keluar dari tempat kerja disebabkan karena komunikasi yang terjalin kurang baik. Sedangkan pada bulan Mei, pegawai keluar karena beban pekerjaan yang berlebihan.

Berdasarkan masalah tersebut penulis ingin mengaitkan *turnover* dengan konflik. Karena konflik merupakan salah satu hal lazim yang menyebabkan terjadinya *turnover* pegawai. Konflik di tempat kerja merupakan fenomena yang muncul dan mengacu pada interaksi sosial dimana satu orang di serang oleh satu atau lebih orang hampir setiap hari dalam jangka waktu berbulan-bulan.

Konflik menjadi penyebab timbulnya *turnover* yang tinggi, karena pegawai pada Kantor Camat Sendang Agung merasa kurang nyaman akibat konflik yang terjadi di Kantor Camat Sendang Agung yaitu kedekatan yang terjalin antara pimpinan dengan pegawainya atau pegawai satu dengan pegawai lain yang kurang baik belum teratasi. Maka hal tersebut menyebabkan pegawai akan keluar dari organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Kurang nyaman adalah kondisi dimana pegawai merasa kurang dihargai, merasa kurang aman,

kurang senang dan ada beban pikiran. Kurang nyaman itulah yang sebisa mungkin dihilangkan oleh pihak instansi kepada para pegawai agar pegawai merasa nyaman dan senang bekerja di instansi tersebut sehingga memberikan kinerja terbaik terhadap instansi, dengan begitu pihak instansi pula yang diuntungkan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

Apakah Konflik berpengaruh terhadap *Turnover* Pegawai Honorer Pada Kantor Camat Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis mengambil judul penelitian ini adalah sebagai berikut : “PENGARUH KONFLIK TERHADAP *TURNOVER* PEGAWAI HONORER PADA KANTOR CAMAT SENDANG AGUNG KABUPATEN LAMPUNG TENGAH TAHUN 2019”.

C. Ruang Lingkup

Untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah konflik dan *turnover*.
2. Subjek penelitian adalah pegawai honorer.
3. Tempat penelitian Kantor Camat Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah.

4. Waktu penelitian Tahun 2019.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui Pengaruh Konflik terhadap *Turnover* Pegawai Honorer Pada Kantor Camat Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Sebagai informasi dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di dunia pendidikan serta dapat memberikan informasi yang berharga bagi seorang pemimpin atau manajer dalam mengelola Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik.

b. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.