

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi adalah salah satu upaya meningkatkan taraf hidup masyarakat, memperluas lapangan kerja, pemerataan pembagian pendapatan masyarakat, meningkatkan hubungan ekonomi regional, dan melalui pergeseran struktur kegiatan ekonomi dari sektor primer ke sektor sekunder dan tersier. Pemerintah harus diakui dan dipercaya untuk memegang peran yang lebih besar dan lebih menentukan di dalam upaya pengelolaan perekonomian nasional atau daerah, hal ini yang memacu setiap pemerintah kabupaten/kota di Indonesia berlomba untuk memajukan perekonomian daerahnya agar tercapai masyarakat yang sejahtera di daerahnya dan setiap pemerintah daerah kabupaten/kota di Indonesia memiliki berbagai program dalam memperbaiki perekonomian.

Kegiatan dalam upaya meningkatkan perekonomian dilakukan dalam jangka pendek dan jangka panjang, baik di tingkat provinsi atau kabupaten/kota di setiap daerah di Indonesia. Pertumbuhan di bidang ekonomi sangatlah penting karena dengan meningkatnya perekonomian maka akan meningkatkan sektor-sektor lainnya. Pembangunan ekonomi adalah salah satu tolak ukur dalam melihat peningkatan ekonomi, jika pembangunan ekonomi membaik maka peningkatan ekonomi di daerah tersebut semakin membaik, sedangkan jika pembangunan ekonomi di daerah menurun maka peningkatan

ekonomi juga akan menurun. Dalam upaya peningkatan ekonomi dapat dilakukan dengan meningkatkan tenaga kerja dengan di imbangi dengan menciptakan lapangan kerja karena jika tidak ada lapangan pekerjaan maka pengangguran akan meningkat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan karena dapat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pasti mencari sumber daya manusia yang baik, produktivitas yang tinggi dan juga berkualitas serta berpengalaman. Sikap dan tindakan sumber daya manusia setiap hari merupakan gambaran kinerjanya dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan keseluruhan. Jadi sangatlah penting bagi perusahaan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi sumber daya manusia merupakan faktor penentu kesuksesan perusahaan untuk melangkah maju serta berkembang dan juga perusahaan wajib memelihara sumber daya manusia agar dapat memicu peningkatan produktivitas sumber daya tersebut. Akan tetapi proses untuk mempertahankan sumber daya tersebut tidak terhindar dari adanya konflik yang dapat menggagalkan atau malah dapat menambah wawasan juga memperkuat mental sumber daya manusia tersebut.

Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya

perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi. Konflik merupakan suatu proses yang bermula dari konflik laten (terpendam). Apabila tidak diselesaikan konflik akan berkembang dan membahayakan organisasi atau perusahaan. Konflik adalah suatu hubungan yang selalu terjadi pada setiap manusia selama dia melakukan hubungan (Umam,2012:261). Konflik memang tidak bisa dihindari akan tetapi juga terkadang diperlukan pada perusahaan atau suatu organisasi untuk memajukan sumber daya manusia dan juga berpengaruh pada kinerja di perusahaan tersebut. Akan tetapi cara menangani konflik tersebut pasti berbeda beda maka dari itu pengaruhnya akan terasa terhadap kinerja karyawan tersebut dan juga perlu adanya perhatian lebih terhadap konflik itu sendiri.

Ketika menghadapi situasi konflik, orang berperilaku tertentu untuk menghadapi lawannya. Perilaku mereka membentuk satu pola atau beberapa pola tertentu. Pola perilaku orang dalam menghadapi situasi konflik disebut gaya manajemen konflik (Wirawan, 2010:134). Thomas dan Kilmann mengemukakan lima jenis gaya manajemen konflik yang terdiri dari gaya kompetisi, gaya kolaborasi, gaya kompromi, gaya menghindar dan gaya mengakomodasi.

Prause dan Mujtaba , (2015:13) juga menyatakan bahwa tujuan utama dari gaya manajemen konflik adalah untuk menciptakan suasana positif dan bebas konflik, menemukan solusi yang lebih baik untuk suatu masalah, dan mempertahankan hubungan kekeluargaan dengan orang lain.

Kinerja dan produktivitas dalam bahasan manajemen adalah dua istilah dengan konsep yang berbeda. Dalam bahasa Inggris, kinerja adalah “*performance*” yang terjemahannya dalam bahasa Indonesia adalah tampilan. Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Mohamad Faisal Amir, 2015). Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*. Berbeda dengan produktivitas yang perhitungan nilainya diperoleh melalui pengolahan data kuantitatif, kinerja diukur secara kualitatif sedangkan kinerja pada dasarnya adalah kualitas. Prabu Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Alasan untuk melakukan penelitian di PT. Percetakan Randuagung Singosari karena adanya beberapa kendala yang terjadi di perusahaan ini antara lain seperti perbedaan perlakuan antara karyawan tetap dengan karyawan borongan dan terjadinya komunikasi yang salah antar karyawan.

Perekonomian Indonesia sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten serta produktifitasnya tinggi maka dari itu sumber daya manusia berperan penting terhadap pertumbuhan perusahaan apalagi di dalam perusahaan pasti ada konflik yang menghambat kinerja karyawannya oleh

sebab itu dibutuhkannya gaya manajemen konflik untuk mengelola konflik tersebut menjadi suatu peningkatan pada produktifitas karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas dan dengan memerhatikan kondisi PT. Percetakan Randuagung. Maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Percetakan Randuagung”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya manajemen konflik yang terdiri atas kompetisi (X1), kolaborasi (X2), kompromi (X3), menghindar (X4), dan mengakomodasi (X5) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Percetakan Randuagung Singosari Malang ?
2. Diantara kelima gaya tersebut, gaya manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Percetakan Randuagung Singosari Malang ?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya manajemen konflik yang terdiri atas kompetisi (X1), kolaborasi (X2), kompromi (X3), menghindar (X4), dan mengakomodasi (X5) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Percetakan Randuagung Singosari Malang.

- b. Untuk mengetahui gaya manajemen konflik yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Percetakan Randuagung Singosari Malang.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan ilmu yang didapat secara teori di universitas mengenai pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Universitas

Sebagai sumber informasi dan referensi di penelitian pada masa yang akan datang

c. Bagi Perusahaan

Agar perusahaan mengetahui cara untuk mengelola suatu konflik yang terjadi menjadi suatu peningkatan kinerja karyawannya serta cara menangani konflik tersebut.

