

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan industri yang semakin pesat dan telah masuk pada era industri 4.0 yang salah satunya adalah dengan digantikannya banyak peran manusia dalam sektor industri oleh *artificial intelligence* (AI) atau kecerdasan buatan, dan segala sesuatu yang baru tentunya akan banyak membawa poin-poin positif dan negatif secara bersamaan.

Sisi positif dari berkembangnya kecerdasan buatan dalam era industri 4.0 ini adalah para pemilik modal akan lebih efektif dan efisien dalam menjalankan produksi mereka dibandingkan jika mereka mempekerjakan manusia.

Namun sisi negatifnya adalah peran manusia yang semakin tersisihkan dalam industri sehingga mengacu pada ketidak seimbangan ekspektasi antara kaum pemegang modal dan kaum para buruh.

Dan dalam hal inilah peranan dari manajemen sumberdaya manusia dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan untuk menyeimbangkan ekspektasi dari kedua belah pihak agar tidak terjadi pertentangan pertentangan yang akan menghambat produksi.

Penelitian ini akan berfokus pada variabel penelitian yang berkenaan dengan kesejangan ekspektasi yang terjadi dalam sebuah perusahaan dengan variabel konflik dan lingkungan kerja yang pada hakikatnya adalah hal yang berkaitan dengan sesuatu yang diekspektaikan ada dalam sebuah perusahaan dan kenyataan yang sebenarnya dalam perusahaan tersebut.

Obejek yang diusung dalam penelitian ini erat kaitannya dengan industri yaitu sebuah pabrik yang memproduksi sepatu yang terdapat di Kab. Bogor Jawa Barat yang bernama PT. Youngdan Jaya.

Human resources atau sumberdaya manusia dalam sebuah perusahaan adalah salahsatu aset utama yang harus dijaga dengan baik oleh perusahaan tak lain karena manusia adalah satu-satunya aset dalam sebuah perusahaan yang dapat

mengakomodir dan mengelola sumber daya lain yang terdapat dalam sebuah perusahaan yang tujuannya adalah menciptakan kegiatan produksi yang efisien.

Oleh karena itu, penting bagi sebuah perusahaan untuk mengelola sumberdaya manusianya dengan sebaik mungkin sejalan dengan tuntutan sebuah perusahaan dalam menjawab semua tantangan yang ada dalam proses pemenuhan target yang telah ditetapkan, perusahaan harus senantiasa memonitor dan memantau kinerja karyawan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan sebuah perusahaan tidak dapat terlepas dari kinerja sumber daya manusianya. Menurut Siswanto (2010) sebuah perusahaan dapat diklasifikasikan sebagai perusahaan yang berhasil pada saat para karyawan dalam perusahaan tersebut berkinerja baik, entah kinerja individual maupun kinerja kolektif, dan setiap perusahaan tentunya memiliki metodenya tersendiri dalam hal meningkatkan kinerja karyawannya contohnya seperti pelatihan kerja, menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang kondusif, hingga aksi persuasif yang dilakukan oleh departemen sumberdaya manusia dengan menerima keluhan-keluhan dari para karyawannya. Yang tujuannya adalah mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Siswanto (2010), mengemukakan bahwa terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan diantaranya adalah konflik yang terjadi pada sebuah lingkungan tempat para karyawan bekerja atau yang biasa disebut lingkungan kerja.

Konflik adalah serangkaian kejadian yang melibatkan satu pihak (individu atau kelompok) yang merasakan pertentangan atau pengaruh pihak lain atas tujuan yang dimilikinya dengan konteks pengaruh negatif.

Busro (2018), mengemukakan bahwa pada saat individu yang terdapat dalam perusahaan bekerjasama dalam ruang lingkup kerja, munculnya sebuah konflik atau perselisihan merupakan hal yang lumrah terjadi.

Teori-teori lama menyebutkan bahwa adanya konflik yang terjadi dalam sebuah perusahaan dianggap sebagai sebuah hal buruk dan memiliki efek negatif terhadap keberlangsungan kinerja para karyawan. Karena itu sebuah konflik

harus dihindari karena dengan adanya konflik dapat menghambat kinerja optimal dari para karyawan. Dan sebuah perselisihan yang terjadi dapat mengindikasikan adanya sesuatu yang salah pada sebuah perusahaan dengan kata lain bahwa peraturan yang ada tidak dijalankan sebagaimana mestinya.

Sementara para ilmuwan modern menyadari bahwa sejatinya konflik adalah sebuah pertentangan yang terjadi didasari oleh perbedaan dan hal ini tentunya tidak dapat dihindari karena pada dasarnya setiap manusia dalam hal ini para karyawan atau pekerja memiliki cara pandang tersendiri terhadap sesuatu yang mereka hadapi.

Pada era modern ini bahkan beberapa ilmuwan manajemen beranggapan bahwa konflik yang ada dalam sebuah perusahaan tidak dapat dihindari, bahkan adanya sebuah konflik dalam perusahaan dapat mengindikasikan sebuah permasalahan, mengetahui aspek-aspek yang menjadi kekurangan perusahaan, memacu para petinggi untuk membuat solusi terhadap kelemahan, dan juga dapat mengarahkan perusahaan pada tujuan.

Hakikatnya konflik adalah sesuatu yang lazim terjadi dalam sebuah hubungan, tak terkecuali hubungan kerja dan tentunya menjadi tugas departemen sumberdaya manusia dalam sebuah perusahaan untuk mengelola konflik tersebut menjadi hal yang baik bagi perusahaan.

Terlepas dari konflik ada juga hal lain yang tak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja para karyawan salah satunya yaitu lingkungan tempat mereka bekerja,

Sanusi (2012), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh aspek yang berkenaan dengan kehidupan karyawan dalam perusahaan baik aspek sosial maupun fisik yang dapat memberikan dampak secara nyata terhadap kinerja dan produktivitas.

Sedarmayanti (2001), menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah keseluruhan hal yang terdapat dalam perusahaan yang meliputi 2 aspek yaitu aspek yang memiliki materi nyata dan aspek yang tidak nyata namun dapat dirasakan dengan jelas kedua aspek tersebut bisa memberikan dampak secara langsung terhadap

kinerja seorang karyawan diantaranya seperti relasi kerja antar karyawan maupun relasi karyawan dengan atasannya.

Di era industri 4.0 ini efisiensi kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, sementara efisiensi kerja tidak dapat tercapai ketika sumberdaya manusia dalam perusahaan tersebut memiliki kinerja yang buruk. Sehingga meningkatkan kinerja para karyawan adalah tugas penting yang perlu dilkakukan oleh departemen sumberdaya manusia dalam setiap perusahaan.

Penulis memilih objek penelitian pada para karyawan PT. Youngdan Jaya (Bogor). Jln Abdul Fatah Kp. Tegalpondoh Ds. Singabangsa Kec. Tenjo Kab. Bogor.

B. Identifikasi masalah

Dalam tahap pertama sebuah penelitian tentunya penting bagi seorang peneliti untuk mampu mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada sebuah objek penelitian dan juga memperkirakan bagaimana tanggapan dari para responden mengenai variabel yang sedang diteliti

Dalam proses penelitian ini penulis menemukan beberapa gejala yang memiliki kaitan langsung terhadap variabel yang sedang diteliti berdasarkan data yang didapatkan melalui observasi pra penelitian yang telah dilakukan ditemukan beberapa data yang berkaitan langsung dengan variabel penelitian

Dengan berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan cara mewawancarai staff administrasi maka diperoleh data yang dapat menunjang penelitian ini yaitu berupa data yang berisikan aduan dari para karyawan yang secara umum terbagi menjadi dua macam yaitu aduan teknis dan aduan nonteknis. Adapun contoh kasus yang terjadi adalah sebagai berikut :

1. Aduan teknis :

- a. Mesin yang berada pada bagian sewing (jahit) sering mengalami kendala.
- b. Gudang penyimpanan dirasa terlalu kecil.
- c. Kurang tersedianya barang penunjang pekerjaan seperti sarung tangan yang diperlukan pada bagian cutting.

2. Aduan nonteknis :

- a. Fasilitas penunjang ibadah yang kurang memadai sehingga pada waktu istirahat para karyawan harus bergantian dalam menjalankan ibadahnya yang otomatis akan mengurangi waktu mereka beristirahat.

Dan dari beberapa contoh kasus yang telah diperoleh di atas maka penulis dapat berasumsi bahwa terdapat beberapa gejala yang mengindikasikan konflik yang dapat dilihat pada aduan teknis yang berisi tentang kurangnya sumberdaya penunjang pekerjaan yang dapat berupa mesin atau hal lainnya yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja para karyawan.

Adapun berikut adalah rincian aduan dari para karyawan selama tahun 2020 :

Tabel 1. 1 Pengaduan Karyawan tahun 2020

No	Bulan	Aduan Teknis	Aduan Non Teknis
1	Januari	10	6
2	Februari	12	2
3	Maret	15	4
4	April	11	7
5	Mei	10	6
6	Juni	14	8
7	Juli	7	3
8	Agustus	10	4
9	September	13	6
10	Oktober	11	5
11	November	9	7
12	Desember	12	8

Dengan data yang telah didapatkan di atas yang berisi aduan dari para karyawan PT. Youngdan Jaya Bogor dan setiap bulannya selalu menerima aduan yang berisi keluhan para karyawan, baik keluhan yang bersifat teknis dan juga non teknis yang artinya terjadi beberapa kasus yang berkenaan dengan konflik

dan lingkungan kerja yang terjadi setiap bulannya dalam ruang lingkup perusahaan.

Dan berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas, penulis merasa variabel yang diteliti cukup lekat dengan kehidupan manusia sehari-hari yaitu mengenai konflik dan lingkungan kerja oleh karenanya saya tertantang untuk melakukan pengkajian lebih dalam mengenai hal tersebut dengan judul :

”Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Youngdan Jaya (Bogor))”

C. Rumusan Masalah Penelitian

Dan berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah yang diusung dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial dari konflik terhadap kinerja karyawan PT. Youngdan Jaya?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Youngdan Jaya?
3. Berapa besar pengaruh secara simultan dari konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Youngdan Jaya?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini diantaranya adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari konflik terhadap kinerja karyawan pada PT Youngdan Jaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Youngdan Jaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh dari konflik dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada PT Youngdan Jaya.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Sementara itu dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi penulis

Besar harapan penulis dalam penelitian ini untuk dapat menguji dan menganalisa pengaruh dari konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan tentunya dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.

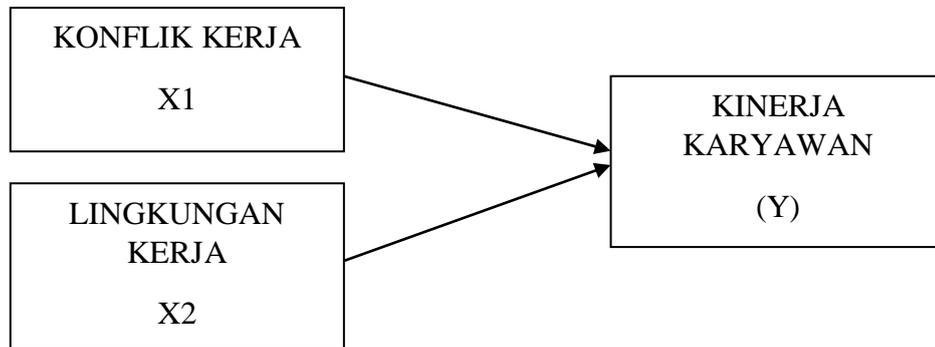
2. Bagi perusahaan/organisasi

Sementara manfaat yang penulis harapkan bagi perusahaan atau organisasi adalah pemecahan masalah yang berkaitan dengan konflik dan lingkungan kerja dalam ruang lingkup perusahaan dalam upaya memaksimalkan potensi sumberdaya manusia dalam perusahaan.

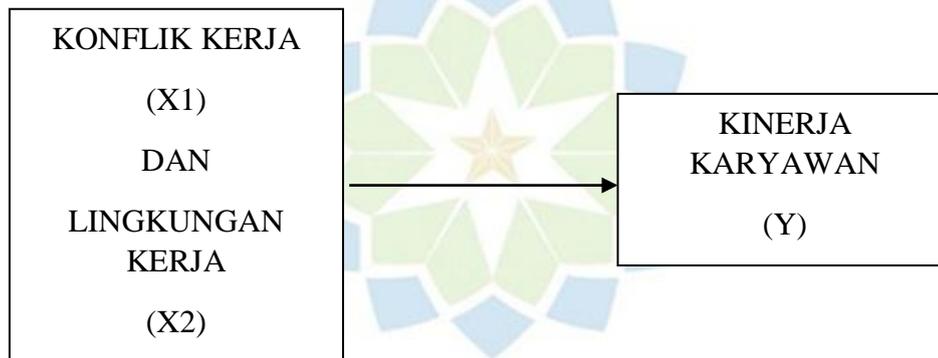
3. Bagi bidang akademik

Dan juga tentunya manfaat yang diharapkan penulis bagi lingkungan akademik adalah memberikan acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai variabel yang sedang diteliti saat ini dan tentunya penulis berharap dengan penelitian ini dapat menambah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia umumnya untuk semua pembaca dan khususnya saya selaku penulis sendiri.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. 1 Hipotesis 1 dan 2



Gambar 1. 2 Hipotesis 3

Gabriella (2018) menjelaskan bahwa konflik yang terjadi dalam pekerjaan karyawan dalam sebuah perusahaan akan berdampak pada kinerja mereka jika ada sebuah konflik yang terjadi pada sebuah perusahaan dan para petinggi di dalam perusahaan tersebut dapat mengelola konflik-konflik yang terjadi maka akan membawa dampak yang baik kepada kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut karena dari berbagai macam konflik yang terjadi akan menjadi acuan bagi para petinggi perusahaan dalam menanggulangi atau bahkan mencegah konflik serupa terjadi di masa mendatang.

Sementara itu mengenai lingkungan kerja Putra (2016) juga menjelaskan mengenai pentingnya memelihara lingkungan kerja terhap terciptanya kinerja yang lebih produktif bagi para karyawannya, dalam penelitian ini dijelaskan bahwa lingkungan kerja bisa diklasifikasikan menjadi 2 yaitu lingkungan kerja

fisik maupun lingkungan kerja non fisik, dan keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naraya Telematika Malang.

Kinerja adalah hal terpenting bagi sebuah perusahaan yang harus senantiasa dijaga kestabilannya dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan. Dengan fakta tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kesuksesan sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatannya dapat tergambar dengan kinerja atau produktifitas yang dimiliki oleh para karyawannya.

Dengan tingginya tingkat produktifitas dan kinerja karyawan dapat dijadikan acuan untuk mengukur tingkat kesuksesan sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Tingginya tingkat produktifitas karyawan tidak dapat dilepaskan dari dua hal yang secara langsung memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan, diantaranya yaitu konflik dan lingkungan kerja. Tingginya tingkat produktifitas karyawan dapat diperhatikan dengan meninjau data mengenai kuantitas yang dihasilkan karyawan, kualitas yang dihasilkan karyawan, presensi dan juga ketepatan waktu para karyawan, dan juga kemampuan dari para karyawan dalam bekerjasama atau berkoordinasi dengan karyawan lain.

Pemahaman mengenai konflik dalam lingkungan kerja harus dicermati dengan baik oleh pihak terkait agar konflik yang terjadi tidak terus berlanjut dan berkepanjangan. Peran manajemen dalam penanganan sebuah konflik sangat penting dalam hal menyikapi sebuah konflik yang terjadi dalam ruang lingkup pekerjaan agar sebuah pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien, contohnya dengan membuat kebijakan yang komprehensif dan logis agar para karyawan dapat menerima kebijakan tersebut dan senantiasa menerima masukan dan ide-ide yang diberikan.

Untuk mencegah konflik yang menimbulkan pengaruh buruk, maka konflik tersebut harus diselesaikan sesegera mungkin. Dan begitu pula mengenai faktor lingkungan kerja yang baik atau tidaknya lingkungan tersebut tentunya akan membawa dampak yang nyata terhadap kinerja.

Sebuah lingkungan yang kondusif dapat memicu energi positif dalam diri seseorang yang biasanya akan diiringi dengan bertambahnya semangat kerja,

yang berdampak positif terhadap kinerja mereka dan begitupun sebaliknya lingkungan yang tidak kondusif dapat berdampak negatif terhadap semangat karyawan mereka akan cenderung tidak nyaman saat bekerja yang berimbas pada menurunnya kinerja mereka, sehingga perusahaan harus senantiasa menciptakan suasana kerja dan lingkungan yang kondusif dan nyaman bagi semua yang berja di dalamnya, dan diatas adalah pemaparan kerangka berpikir yang diusung dalam penelitian ini agar penelitian ini tetap berfokus pada pembahasan utama yaitu variabel yang sedang di teliti.

G. Hipotesis

Penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini dengan berdasar pada beberapa teori dan penelitian sebelumnya, sehingga penulis berharap validitas hipotesis tersebut cukup untuk selanjutnya dilakukan pengujian.

Hipotesis merupakan sebuah estimasi keterkaitan antara dua variabel atau lebih yang bersifat logis dengan bentuk rangkaian pernyataan. Paradigma ini berarti bahwa apabila sebuah permasalahan telah dijelaskan secara komperhensif selanjutnya berdasarkan dengan permasalahan tersebut dapat dijadikan hipotesis. Adapun dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh dari konflik terhadap kinerja karyawan PT Youngdan Jaya secara signifikan.
- H2 : Terdapat pengaruh dari Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Youngdan Jaya secara signifikan.
- H3 : Terdapat pengaruh dari konflik dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Youngdan Jaya secara signifikan.

H. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Amir Daus (2020)	Pengaruh Konflik kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Imperial Graha Properindo	Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), kinerja pegawai (Y)	Konflik kerja, Stres Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Subechi Maulana M (2015)	Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja, Terhadap kinerja karyawan (Studi pada PDAM Tirta Moedal Semarang)	Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Pengaruh negatif signifikan dari konflik yang berlebihan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3.	Dwi Nurchasanah	Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Nasional Indonesia Cabang Bekasi	Konflik (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Konflik secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sementara lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4.	Fandi Kharisma (2021)	Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Sanjaya, Kota Samarinda	Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karywan (Y)	Konflik dan Lingkungan Kerja Secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5.	Hendra Lesmana Tambak (2018)	Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Zhafira Tetap Jaya Medan	Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Konflik dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Zhafira Tetap Jaya Medan
6.	Saiful Haqy	Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan PT. Mutiara Rasa Jember	Konflik (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Konflik yang terjadi dalam taraf yang wajar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7.	Muhammad Nur Ervan	Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Buana Makassar	Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Konflik dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

8.	M Mahfudz (2018)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komite Instalasi Listrik Kota Malang	Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9.	F Ariyanto (2019)	Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BRI Syariah KCP Palembang	Konflik (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Secara parsial konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10.	Guntoro (2018)	Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PO Rosalia Indah Palur	Konflik (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Konflik dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Secara umum penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari konflik dalam hal ini adalah konflik yang terjadi dalam ruang lingkup pekerjaan dan juga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adapun pengertian dan definisi secara lengkap mengenai konflik dan lingkungan kerja akan dibahas pada pembahasan selanjutnya.