

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai jumlah penduduk terbesar ke-4 di dunia. Melimpahnya jumlah penduduk merupakan aset penting yang menguntungkan bagi pembangunan suatu bangsa. Penduduk berperan sebagai subjek pembangunan dan dengan jumlah penduduk yang besar berperan sebagai tenaga kerja yang akan melakukan pembangunan. Proses suatu pembangunan peradaban bangsa tertentu memerlukan aset pokok yang disebut dengan sumber daya alam (*naturalresource*) maupun sumber daya manusia (*human resource*). Sumber daya manusia adalah yang berpengaruh besar dalam pembangunan. Walaupun sumber alam yang melimpah dan modal yang besar namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, maka tidak akan terjadi proses pembangunan yang maksimal. (Prasetyo, Yudi *et al.*, 2021)

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Di era globalisasi yang semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk menghadapi persaingan dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan berkualitas. Setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya. sumber daya financial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Sumber daya yang terpenting sumber daya manusia, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karyawan diuntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Untuk itu instansi diuntut lebih selektif dalam memilih sumberdaya manusia yang menunjukkan suatu kinerja yang baik. (Rasul, 2018)

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Di era globalisasi yang semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk menghadapi persaingan dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan berkualitas. Setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya. sumber daya financial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi,

serta sumber daya manusia. Sumber daya yang terpenting sumber daya manusia, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karyawan di tuntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Untuk itu instansi di tuntut lebih selektif dalam memilih sumberdaya manusia yang menunjukkan suatu kinerja yang baik. (Budiyanto & Mochklas, 2020)

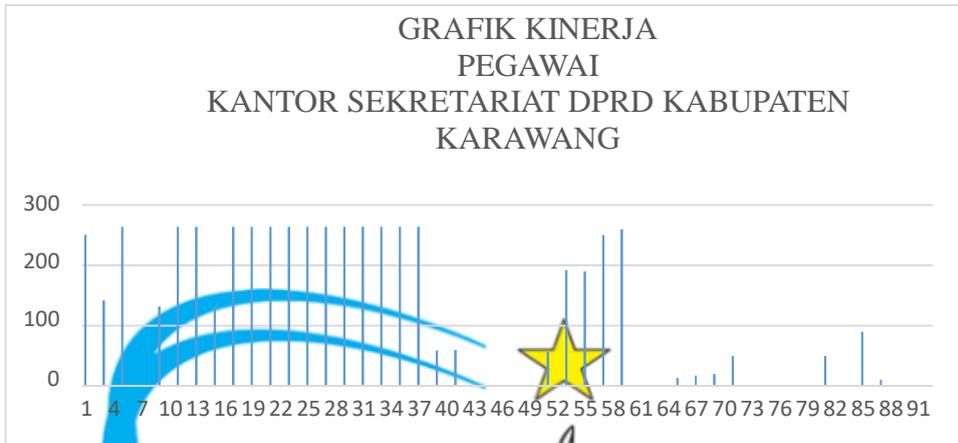
Kinerja hasil yang telah di capai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan kepadanya, maka dari itu perusahaan wajib mengetahui kemampuan karyawannya karena kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap perusahaan atau organisasi, sikap mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai kinerja yang maksimal mungkin, di sebut dengan sikap mental itu yang siap secara psikofisik, siap secara mental, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai. (Rasul, 2018)

Ketidak setujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap individu dan tidak satu orang pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri. (Syuhada & Amelia, 2021)

Budaya, suatu kebiasaan entah itu di suatu organisasi ataupun individu bahwa budaya kerja akan terjadi di suatu lingkup yang di sebut dengan tempat kerja, budaya ini adalah pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan, kemudian cerminan muncul dari sikap menjadi perilaku. (Rasul, 2018)

Konflik merupakan ketidak setujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap individu dan tidak satu orang pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri. (Syuhada & Amelia, 2021)

Terdapat fenomena dilapangan yang menunjukkan bahwa Kinerja di kantor DPRD kabupaten karawang sedang kurang baik sehingga menghambat dalam mengerjakan tugas menghambat untuk mencapai target tugas tugas yang telah di berikan karena sedang terjadi konflik dan budaya organisasi yang tidak sesuai dengan organisasi di kantor DPRD kabupaten karawang.



Gambar 1.1 Data kinerja selama 1 tahun

Sumber : diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan gambar 1.1 di atas menyatakan bahwa kinerja selama 1 (tahun) banyaknya karyawan yang tidak menyelesaikan dan telat sehingga grafik di atas menyatakan turun kinerjanya karena kurangnya kesadaran diri untuk mengikuti aturan yang ada di kantor DPRD kabupaten karawang.

Terdapat fenomena dilapangan yang menunjukkan bahwa konflik terjadi karena ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin di capai karena pegawai sering melepas tanggung jawabnya dengan cara di alihkan atau di berikan kepada pegawai lain.

Tabel 1. 1 Hasil survei prapenelitian tentang variabel (X1) konflik

| No | Pernyataan konflik | Jawaban | |
|----|--|---------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Pegawai di beri tugas di luar kopetensinya dan kemampuannya. | 30 | 16 |
| 2 | Memiliki struktur yang di atur sesuai kemampuan pegawai. | 28 | 18 |
| 3 | Pegawai sering meminta bantuan kepada rekan kerja. | 27 | 19 |

Sumber: Data peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas hasil observasi tentang konflik yang terjadi di kantor DPRD kabupaten karawang, pegawai di beri tugas di luar kopetensinya dan kemampuannya yang memilih ya berjumlah 30 dan tidak berjumlah 16, Memiliki struktur yang di atur sesuai kemampuan pegawai yang memilih ya berjumlah 28 dan yang memilih tidak berjumlah 18, Struktur di kantor DPRD kabupaten karawang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai yang memilih ya berjumlah 27 dan yang memilih tidak berjumlah 19.

Budaya organisasi pada kantor sekretariat DPRD kabupaten karawang terkesan kurang baik seperti pimpinan kurang memperhatikan perilaku dan sikap anggotanya, terciptanya perilaku pegawai yang kurang baik dan juga kurangnya kerjasama antar anggotanya dalam organisasi seperti pada saat anggotanya memerlukan bantuan tetapi rekan nya tidak mau membantu sehingga membuat budaya di dalam organisasi tersebut menjadi kurang sehat.

Tabel 1. 2 Hasil survei prapenelitian tentang variabel (X2) Budaya organisasi

| No | Pernyataan Budaya organisasi | Jawaban | |
|----|--|---------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Pimpinan menghargai atas apa yang telah di kerjakan pegawai. | 31 | 15 |
| 2 | Saling membantu satu sama lain. | 15 | 31 |
| 3 | Dapat memberikan saran yang baik ketika rekan kerja melakukan kesalahan. | 25 | 26 |

Sumber: Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil observasi tentang budaya organisasi yang terjadi di kantor DPRD kabupaten karawang, Pimpinan menghargai atas apa yang telah di kerjakan pegawai. yang memilih ya berjumlah 31 dan yang memilih tidak berjumlah 15, Saling membantu satu sama lain yang memilih ya berjumlah 15 dan yang memilih tidak berjumlah 31, Dapat memberikan saran yang baik ketika rekan kerjamelakukan kesalahan, yang memilih ya berjumlah 25 dan yang memilih tidak berjumlah 26.

Tabel 1. 3 Nama pegawai sekretariat DPRD kabupaten karwang dan jabatannya (46orang)

| NO | NAMA | JABATAN |
|----|-------------------------------|--|
| 1 | Ir.uus hasanudin R | Sekretaris DPRD |
| 2 | Drs. H. Hariadi sutedjo, M.SI | Kabag umum |
| 3 | Nurhayati, SH | Kasubag tata usaha dan kepegawaian |
| 4 | Agus setiawan DW, S.Sos. | Pengelola kepegawaian |
| 5 | Teni handayani, A.MD | Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur |
| 6 | Eman sulaeman, S.I | Penyusun Naskah |
| 7 | Nana suhana | Penyusun Naskah |
| 8 | Agun gunawan, SE. | Penyusun Naskah |
| 9 | Cepi supriadi | Penyusun Naskah |
| 10 | Irman arifin, A.MD | Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur |
| 11 | Dudi tajudin | Pengelola surat |
| 12 | Cucu lestari | Penyusun rencana kegiatan dan anggaran |
| 13 | Ivan murbantaka, S.KOM | Sub Koord Kelompok Sub Substansi Rumah Tangga dan Perlengkapan |
| 14 | Wawan hernawan, S.IP.MM | Pengelola data |
| 15 | Dadang suhenda, SE | Penyusun kebutuhan barang inventaris |
| 16 | Hartoyo, A.MD | Pengelola data |
| 17 | Yana ruhyana | Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana |
| 18 | Iko jatniko | Pengelola rumah tangga |
| 19 | Muhidin | Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana |
| 20 | Nurja ali | Pengelola instalasi air dan listrik |
| 21 | Drs.Nandang mulyana | Kabag persidangan dan perundang- undangan |
| 22 | H.Nisin | Penyusun rencana kegiatan dan anggaran |
| 23 | Dadang jihadunnurdin | Penyusun risalah |
| 24 | Agus firdaos | Notulis rapat |
| 25 | Alimudin | Penyusun risalah |
| 26 | Nuridin | Pengelola data |
| 27 | Yoyon sofyan R, SE. | Penyusun risalah |
| 28 | Kurdi | Pengelola data |
| 29 | Dede hamzah I, AMD.ST. | Penyusun risalah |
| 30 | Encep darmawan | Notulis rapat |
| 31 | Diki zuminar, S.KOM | Sub koord kelompok sub substansi perundang-undangan.protokoler dan publikasi |
| 32 | Achmad wahiddin, SE. | Pengelola data |
| 33 | H.jabarudin, SE. | Pengelola data |
| 34 | Dani insan romadoni | Pengelola data |
| 35 | Willyanto salmon, | Sub koord kelompok sub substansi verifikasi, Akuntansi dan pelapor |
| 36 | Dwi novianti, S.IP | Bendahara |
| 37 | Dodi abdi tunggal | Penyusun rencana kegiatan dan anggran |
| 38 | Dani hardian M, SE.MM. | sub koord kelompok sub substansi perencanaan dan penganggaran DPRD |
| 39 | Sastika naibaho, SE | Penyusun program anggaran dan pelaporan |

Sumber : Bagian sekretariat DPRD

Table 1.1

Nama pegawai sekretariat DPRD kabupaten karwang dan jabatannya (46orang)

| NO | NAMA | JABATAN |
|----|-------------------------|---|
| 40 | Dr. Dwi Susilo, SH, MH | Kabag fasilitas penganggaran, Pengawasan dan kerjasama |
| 41 | Dian Ruhdiana S, SH. | Kasubag tata usaha dan kepegawaian |
| 42 | Aat Sugih Harkat | Pengelola data |
| 43 | Yanto Naryanto | Pengelola bahan informasi dan fublikasi |
| 44 | Erric Saputra, S.Ap, Mm | Sub koord kelompok sub substansi fasilitasi penganggaran dan pengawasan |
| 45 | Reno Wilmanto, S.Sos | Analisis laporan hasil pengawasan |
| 46 | H. Jaenal Mustopa, A.Md | Pengelola pengawasan |

Sumber : Bagian sekretariat DPRD

Berdasarkan tabel 1.1 di atas adalah nama – nama pegawai dengan jabatannya, terdapat beberapa pegawai mengeluh karena sebagian pegawai sering melepas tanggung jawabnya dengan cara di alihkan atau di berikan kepada pegawai lain dan dimana budaya organisasi pada kantor sekretariat DPRD kabupaten karawang terkesan kurang baik, seperti pimpinan kurang memperhatikan perilaku dan sikap anggotanya untuk memperkuat data di atas maka peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pegawai, berikut hasil wawancara keluhan pegawai :

Tabel 1. 4 Keluhan pegawai kantor DPRD

| NO | Keluhan |
|----|---|
| 1 | Pegawai sering di berikan tugas di luar kemampuannya. |
| 2 | Pegawai sering melepas tanggung jawabnya dengan cara di alihkan atau di berikan kepada pegawai lain |
| 3 | Masih ada beberapa pegawai yang kurang menguasai pekerjaannya sendiri. |
| 4 | Kurangnya kerjasama sesama pegawai. |
| 5 | Kurangnya komitmen terhadap pekerjaannya. |
| 6 | Kurangnya pengetahuan dalam mengerjakan tugas. |

Sumber : Data peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 di atas adalah keluhan hasil wawancara kepada pegawai kantor DPRD kabupaten karwang, terdapat 6 keluhan ke - 1 pegawai Pegawai sering di berikan tugas di luar kemampuannya. Ke -2 Pegawai sering melepas tanggung jawabnya dengan cara di alihkan atau di berikan kepada pegawai lain ke -3 Masih ada beberapa pegawai yang kurang menguasai pekerjaannya sendiri. Ke – 4 Kurangnya kerjasama sesama pegawai. Ke- 5 Kurangnya komitmen terhadap pekerjaannya. Ke -6 Kurangnya pengetahuan dalam mengerjakan tugas.

Menurut hasil penelitian terdahulu Antika & Sinarti, (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Hasil penelitian di peroleh bahwa Pengaruh Budaya Organisasi (X2) lebih besar daripada Konflik (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah. Hal tersebut menunjukkan bahwa, Budaya Organisasi merupakan faktor yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, karena Budaya Organisasi adalah ketetapan yang harus diterapkan setiap saat oleh pegawai.

Menurut hasil penelitian (Khoiri, 2016) terdahulu dengan judul pengaruh konflik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada dinas pertanian kabupaten tuban Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban, variabel konflik dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban.

Menurut hasil penelitian terdahulu (Antika & Sinarti, 2019) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Hasil uji hipotesis variabel Konflik yang berpengaruh positif, sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbin yang disebut sebagai the conflict paradox, yaitu pandangan bahwa disuatu sisi konflik dianggap dapat meningkatkan kinerja kelompok. Namun disisi lain, kebanyakan kelompok dan organisasi berusaha untuk meminimalisasikan konflik. Pertentangan inilah yang akhirnya memunculkan pandangan *interaksionis (the interactionist view)*. Pandangan ini cenderung mendorong terjadinya konflik, atas dasar suatu asumsi bahwa kelompok yang kooperatif, tenang, damai, dan serasi, cenderung menjadi statis, apatis, tidak aspiratif, dan tidak inovatif. Sehingga, menurut aliran ini, konflik perlu dipertahankan pada tingkat minimum secara berkelanjutan, sehingga menjadikan kelompok tetap bersemangat (*viable*), kritis-diri (*self-critical*) dan kreatif (*creative*).

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah di uraikan di atas, serta di dukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik mengambil judul. **“PENGARUH KONFLIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagaiberikut:

1. Ketidaksesuaian jabatan dengan tugas yang diterima oleh karyawan dengankeahliannya yang ada kantor DPRD kabupaten Karawang.
2. Kurangnya komunikasi atasan dan bawahan sehingga terjadi kesalah pahaman.
3. Belum adanya tanggapan dari atasan kantor DPRD kabupaten karawang terkait keluhan karyawan .
4. Pegawai dituntut untuk selalu mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien.
5. Belum terjalinnya kerjasama antar sesama pegawai kantor DPRD kabupaten karawang.
6. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin.
7. Masih terdapat hubungan atau komunikasi yang kurang baik.
8. Teguran ataupun hukuman atas melanggar peraturan tidak dapat meningkatkan kualitas diri karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diselesaikan, agar penelitian ini membahas lebih tepat dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlunya pembatasan masalah berdasarkan pembahasan diatas.

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumberdaya manusia (MSDM).
2. Penelitian ini ditujukan kepada pegawai kantor DPRD kabupaten karawang.
3. Responden yang akan diambil yaitu pegawai kantor DPRD Kabupaten Karawang.
4. Metode kuantitatif.

5. Menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif .
6. Menggunakan analisis regresi liner berganda.
7. Alat analisis ini menggunakan SPSS 20.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pendahuluan terdahulu yang telah dilakukan maka penulis merumuskan permasalahannya di perusahaan, sebagai berikut :

1. Bagaimana konflik, budaya organisasi dan kinerja di kantor DPRD kabupaten karawang ?
2. Bagaimana hubungan konflik dengan budaya organisasi di kantor DPRD Kabupaten karawang?
3. Bagaimana pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD kabupaten karawang?
4. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD kabupaten karawang?
5. Bagaimana pengaruh Konflik dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor DPRD kabupaten karawang ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Konflik, budaya organisasi dan kinerja pada pegawai di Kantor DPRD kabupaten karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan konflik dengan budaya organisasi di Kantor DPRD kabupaten karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD kabupaten karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD kabupaten karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh simultan Konflik kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD kabupaten karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat teoritis

1. Menambah pengetahuan yang luas serta bagi sarana peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah didapatkan selama perkuliahan.
2. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia dan organisasi terutama dalam memberikan informasi terhadap pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kantor DPRD kabupaten karawang dalam mengambil langkah, baik itu sikap atau tindakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi dan konflik terhadap ketidaksesuaian jabatan kinerja terhadap produktivitas pada kantor DPRD, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan untuk perusahaan.

