

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya yang terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat serta usaha mereka kepada perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Menurut Sunyoto (2015) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasaran serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah mencari metode yang tepat untuk mengatur dan mengkoordinasikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Meskipun terdapat banyak teori tentang manajemen sumber daya manusia, namun pada prakteknya untuk mencapai hal tersebut bukan merupakan satu hal yang mudah, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai manusia dengan karakteristik yang berbeda-beda.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu konflik dan budaya organisasi. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik.

Konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Menurut Sunyoto (2015) konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena berbagai sebab, contohnya adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Lebih – lebih era modern seperti ini yang ditandai dengan tingginya tuntutan kebutuhan orang dan tekanan sosial ekonomi yang cukup berat dan rumit. Hal itu terjadi karena banyak orang

dengan masing-masing pemikiran dan pendapat dalam menghadapi kerumitan pekerjaan yang dihadapi organisasi (Sudarmanto, 2009:149).

Menurut Hani Handoko (2001) konflik kerja dalam organisasi merupakan ketidaksesuaian antara dua buah individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda-beda. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, orang dengan kenyataan apa yang diharapkan.

Konflik sebenarnya tidak selalu berdampak negatif dalam sebuah organisasi, beberapa ahli menyebutkan bahwa konflik dapat meningkatkan prestasi. Robbins (2003) menyatakan bahwa konflik yang mendukung tujuan kelompok atau memperbaiki kinerja kelompok disebut konflik fungsional. Konflik ini dapat menimbulkan efek positif bagi sebuah organisasi dimana pimpinan dalam suatu organisasi menciptakan konflik yang dapat membuat persaingan yang sehat. Hal itu memicu persaingan diantara anggota organisasi untuk lebih berprestasi. Namun konflik yang diciptakan tetap harus dilakukan pengawasan agar tidak lepas kendali dan berbalik menimbulkan efek negatif. Namun pada penelitian ini penulis akan lebih fokus kepada konflik disfungsional atau konflik yang dapat menimbulkan dampak negatif dikarenakan dari hasil pengamatan penulis tidak ada konflik yang sengaja diciptakan oleh pimpinan Koperasi Jasa

Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah untuk memicu prestasi karyawan. Dari pengamatan penulis diduga ada konflik yang akan muncul dengan sendirinya di Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah yang akan berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Selain konflik, budaya organisasi juga berpengaruh dalam suatu perusahaan. Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Disini penulis yang melakukan penelitian kepada karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah. Dari hasil pengamatan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah, berdasarkan data yang didapat dari tahun 2011-2015 tingkat perolehan target karyawan yang menurun seperti pada tabel dibawah ini.

TABEL 1
TARGET PEMBIAYAAN MARKETING 2011 s/d 2015

Tahun	Target	Realisasi	Prosentase
2011	1,500,000,000	1,597,000,000	107%
2012	2,000,000,000	2,367,000,000	118%
2013	2,500,000,000	2,678,000,000	108%
2014	3,000,000,000	2,200,000,000	73%
2015	3,500,000,000	2,536,000,000	72%
Jumlah	12,500,000,000	11,389,600,000	91%

Sumber : Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2011 target pembiayaan marketing melebihi target dengan prosentase 107%, pada tahun 2012 target pembiayaan marketing melebihi target dengan prosentase 118%, pada tahun 2013 target pembiayaan marketing melebihi target dengan prosentase 108%, pada tahun 2014 target pembiayaan marketing tidak mencapai target dengan prosentase 73%, pada tahun 2015 target pembiayaan marketing tidak mencapai target dengan prosentase 72%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah mengalami penurunan kinerja dari tahun ketahun.

Menurunnya kinerja dipengaruhi beberapa faktor, dan diduga budaya organisasi menjadi salah satu faktor tersebut. Menurut Lako (2004) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik. Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Konflik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas beberapa permasalahan pokok yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah?
3. Apakah konflik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Penetapan tujuan ini adalah sebagai alat pengendalian atau alat kontrol dan pelaksanaan pembahasan akan memudahkan dalam mencari data yang berkaitan tentang masalah yang dihadapi. Tujuan penelitian adalah

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh simultan konflik dan budaya organisasi terhadap kinerja Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa atau peneliti lain, diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mempelajari bidang konflik dan budaya organisasi lebih jauh khususnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Untuk memberikan solusi bagi pemecahan masalah yang terjadi pada konflik dan budaya organisasi untuk menunjang tingkat kinerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah.
3. Sebagai masukan perusahaan untuk memperbaiki sistem pengelolaan karyawan yang baik sehingga menekan angka turnover tidak terlalu tinggi dan dapat mencapai target pembiayaan marketing

1.5 Sistematika Skripsi

Skripsi ini di susun menjadi lima bagian yaitu bagian pertama adalah pendahuluan yang berisi tentang judul skripsi, persetujuan pembimbing, pengesahan, pernyataan, motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran. Bagian isi skripsi yang terdiri dari lima bab yaitu bab I, bab II, bab III, bab IV, dan bab V.

BAB I

Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, penegasan istilah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika skripsi.

BAB II

Landasan teori dan hipotesis, membahas teori yang dijadikan landasan teoritis dalam penelitian yang menjadi acuan peneliti untuk mengajukan hipotesis.

BAB III

Metode penelitian yang berisi populasi dan sampel penelitian, variable penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV

Hasil penelitian, pembahasan, menguraikan hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB V

Kesimpulan dan saran.

