

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya yang lainnya. Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas adalah langkah utama suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia yang sangat diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. (Sutrisno, 2013)

Suatu perusahaan tidak lepas dari tenaga kerja manusia, majunya teknologi tanpa ditunjang oleh tenaga kerja manusia maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya. begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. (Sutrisno, 2013)

Perbedaan yang terdapat dalam organisasi seringkali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang pada akhirnya menimbulkan konflik. hal ini, disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi dalam suatu perusahaan. Dalam hubungan antar karyawan, tidak selamanya berjalan dengan baik sangat banyak kemungkinan akan timbul konflik baik antar individu atau pun konflik antar kelompok. Konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau

perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan lain sebagainya. Konflik secara umum didefinisikan sebagai situasi kompetisi dimana tiap bagian atau kelompok dalam organisasi menyadari ada ketidaksesuaian harapan antara satu orang dengan yang lain atau kelompok dengan kelompok lain (Boulding, 2011) Konflik antar kelompok dapat didefinisikan sebagai pertentangan antar dua atau lebih individu atau kelompok yang merupakan akibat pertentangan antar pekerja saat menjalankan tugas atau diluar tugasnya. Konflik antar kelompok bukan satu-satunya konflik dalam organisasi yang sering kali muncul, di lain pihak konflik antar pribadi merupakan salah satu aspek yang mendasari dan lebih sering terjadi dalam kehidupan organisasi.(Anatan dan Elitan, 2009)

Tenaga kerja atau karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan baik. Sebagai aset, karyawan perlu dikelola agar menjadi produktif. Hal tersebut telah ditekankan oleh Flipo dalam Handoko (2012). “Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sebagai perusahaan, Dealer Toyota Auto 2000 Jombang yang menjadi objek penilitia juga berusaha supaya kinerja karyawannya tinggi dan baik. terjadi penurunan kinerja sales. Dalam mengelola karyawan peranan pimpinan perusahaan merupakan bagian yang dominan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Masalah ini kemungkinan besar disebabkan oleh konflik kerja dan motivasi kerja. Dalam setiap organisasi, agar organisasi tersebut berfungsi

secara efektif, maka individu dan kelompok yang saling bergantung harus membentuk hubungan kerja dalam lingkungan batas organisasi. Hubungan yang dibentuk tersebut dapat membantu meningkatkan perkembangan kerjasama dan mengurangi konflik. Konflik kerja juga menjadi masalah yang mengganggu kegiatan dalam perusahaan dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dealer Toyota Auto 2000 Jombang mempunyai 30 karyawan marketing yang mempunyai karakter yang beragam. Dengan adanya tugas yang diberikan oleh perusahaan tentunya karyawan akan saling berkomunikasi baik dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Selain itu, dengan adanya tuntutan tugas atau beban yang diberikan kepada karyawan memungkinkan konflik dan stres yang tidak dapat dihindari oleh karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Hasil observasi yang dilakukan pada Dealer Toyota Auto 2000 Jombang masih dijumpai permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan bagian marketing menurun dilihat dari target penjualan yang menurun untuk setiap bulannya. Berikut data Penjualan dan target bulan Nopember tahun 2020 – April tahun 2021 :

Tabel 1.1
Tabel target dan realisasi karyawan bagian Marketing Dealer Toyota Auto 2000
Jombang bulan Nopember tahun 2020– April tahun 2021

Karyawan	Target	Realisasi (pcs)						Kategori
		Nopember	Desember	Januari	Februari	Maret	April	
1	4	1	2	2	1	0	2	tidak terpenuhi
2	4	2	2	2	1	2	2	tidak terpenuhi
3	4	1	2	2	1	1	2	tidak terpenuhi
4	4	4	5	4	4	5	5	Terpenuhi
5	4	1	0	2	1	1	2	tidak terpenuhi
6	4	1	0	1	1	2	2	tidak terpenuhi
7	4	1	0	2	2	1	2	tidak terpenuhi
8	4	1	0	2	1	2	2	tidak terpenuhi
9	4	1	1	2	2	1	2	tidak terpenuhi
10	4	2	2	1	1	1	2	tidak terpenuhi
11	4	0	0	2	1	2	2	tidak terpenuhi
12	4	4	4	4	5	4	4	tidak terpenuhi
13	4	1	1	2	2	1	2	tidak terpenuhi
14	4	0	1	2	1	1	1	tidak terpenuhi
15	4	5	5	4	5	6	4	Terpenuhi
16	4	1	2	2	2	2	2	tidak terpenuhi
17	4	1	1	1	2	1	2	tidak terpenuhi
18	4	1	1	1	1	1	2	tidak terpenuhi
19	4	2	2	1	1	1	2	tidak terpenuhi
20	4	4	4	4	4	5	5	Terpenuhi
21	4	1	1	1	0	1	1	tidak terpenuhi
22	4	1	2	0	1	2	1	tidak terpenuhi
23	4	2	1	1	0	1	1	tidak terpenuhi
24	4	0	1	0	1	1	2	tidak terpenuhi
25	4	1	2	1	1	0	2	tidak terpenuhi
26	4	1	1	3	1	1	1	tidak terpenuhi
27	4	2	1	1	2	1	1	tidak terpenuhi
28	4	1	1	1	1	1	2	tidak terpenuhi
29	4	2	1	2	1	2	1	tidak terpenuhi
30	4	2	2	1	1	2	2	tidak terpenuhi

Sumber : Data Pnejualan Dealer Toyota Auto 2000 Jombang, 2021

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan selama enam bulan terakhir hanya 3 karyawan yang mencapai target penjualan Dealer Toyota Auto 2000

Jombang bulan Nopember tahun 2020 – April tahun 2021, hal ini menunjukkan bahwa target pada bagian marketing selama bulan Nopember tahun 2020 – April tahun 2021 mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara juga ditemukan bahwa beberapa karyawan kurang terampil dalam melakukan komunikasi dengan calon konsumen disebabkan kemampuan karyawan yang masih kurang, karyawan kurang mampu menyelesaikan target penjualan dalam 1 bulan yang ditetapkan perusahaan, fasilitas yang diberikan perusahaan kurang dapat dimanfaatkan secara baik, selain itu karyawan kurang memiliki kemandirian dalam bekerja masih terikat dengan rekan kerjanya dan beberapa karyawan kurang memiliki tanggung jawab serta komitmen kerja yang rendah pada perusahaan.

Menurunnya kinerja pada karyawan ini diduga disebabkan karena kurang baiknya komunikasi antar pribadi pada karyawan maupun pimpinannya, konflik yang terjadi antar karyawan. Berkaitan dengan komunikasi interpersonal yakni karyawan masih kurang memelihara komunikasi yang baik dengan sesamanya dan kurangnya koordinasi tugas dari leader pada setiap lini sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam bekerja. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan karena adanya perbedaan karakter antar karyawan dan sikap iri hati dengan sesamanya. Hal ini terlihat dari adanya sikap egois para karyawan. Karyawan di sana merasa bahwa konflik ini sering terjadi karena adanya kesalahpahaman dalam berkomunikasi, adanya karyawan yang memerintah karyawan lainnya selain perintah dari leadernya, serta terkadang ada leader yang terlalu mengistimewakan salah satu karyawan sehingga menimbulkan kecemburuan atau

iri pada karyawan lainnya serta menimbulkan konflik pribadi yang dibawa dalam pekerjaannya

Penurunan kinerja diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja, motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Wibowo, 2014). Rendahnya motivasi kerja terlihat dari gaji yang diterima selama ini belum sesuai dengan UMK (Upah Minimal Kabupaten) Kabupaten Jombang, kurangnya kerjamsama antar karyawan, kondisi kerja yang tidak nyaman, selain itu kurangnya perhatian pimpinan atas keberhasilan pekerjaan, dan rendahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh konflik antar individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Auto 2000 Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk memperoleh gambaran yang jelas, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik antar individu berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja karyawan Auto 2000?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja karyawan Auto 2000?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik antar individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan, khususnya dalam hal pengaruh konflik antar individu dan motivasi Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Auto 2000 Jombang

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada Auto2000 Jombang di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.