BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimilki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa pengertian manajemen sumber daya Manusia, Piana (2017).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan karena untuk keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja dengan baik dan produktifitas yang optimal agar mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan sumber daya manusia setiap hari merupakan gambaran kinerjanya dan dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan keseluruhan. Jadi sangatlah penting bagi perusahaan untuk memelihara dan meningkatnya kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, Hasibuan (2001).

Untuk memenuhi target yang telah ditetapkan, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan perusahaan itu sendiri tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusianya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sewaktu-waktu. Kinerja karyawan sangatlah penting bagi semua perusahaan atau organisasi yang mana hal tersebut bisa

menaikkan serta menurunkan keuntungan suatu perusahaan tersebut, Hasibuan (2001).

Menurut Halawa (2017), dalam perusahaan kondisi lingkup kerja harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan semangat dan rasa aman supaya memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja secara maksimal.

Menurut Isyandi (2004), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Perubahan psikologis karyawan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang di hadapinya, Saydam (2000).

Bukan hanya lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi situasi dan kondisi suatu perusahaan, setiap perusahaan pasti mempunyai permasalahan yang timbul karena faktor internal maupun eksternal perusahaan. Keberadaan konflik tidak dapat dihindarkan dalam suatu perusahaan, dengan kata lain konflik akan selalu hadir. Dimana konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Konflik dilatar belakangi oleh adanya ketidak cocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang *trend* dalam suatu organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain

yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi, Aldionita (2014).

Konflik merupakan proses interaksi antara dua orang atau dua kelompok yang bertentangan dalam berpendapat dan tujuannya. Setiap karyawan memiliki kreativitas pola berfikir, aktivitas serta sifat atau karakter yang berbeda-beda satu dengan yang lain, sehingga tidak menutup kemungkinan dalam aktivitas atau dalam bekerja dapat ditemukan persaingan atau bentrokan yang menimbulkan masalah bagi yang bersangkutan maupun bagi perusahaan, jika masalah tersebut dibiarkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pandangan lama menganggap konflik dalam organisasi sebagai suatu hal yang negatif, menjerumus pada perpecahan organisasi, karena itu harus dihilangkan karena menghambat kinerja optimal. Perselisihan dianggap sebagai indikasi adanya sesuatu yang salah dengan organisasi, dan itu berarti aturan-aturan organisasi tidak dijalankan, Wahyudi (2006).

Semakin berkembangnya zaman, perusahaan akan semakin gencar untuk memajukan produk yang dihasilkan. Tak jarang produk olahan asli atau khas suatu daerah dijadikan produk pilihan usaha untuk memajukan perusahaannya. Contoh seperti makanan Suwar-suwir, produk ini terbuat dari olahan dasar singkong yang telah difermentasikan menjadi Tape lalu diolah kembali menjadi makanan Suwar-suwir. Saat ini begitu banyaknya tempat produksi olahan Suwar-suwir ini di Kota Jember. Namun yang menjadi pertanyaan besar peneliti, mengapa pengelolah masih belum bisa mengangkat citra makanan khas Jember ini menjadi makanan yang banyak dikenali dan diminati oleh warga Kota Jember dan Kota-kota lainnya. Selain itu, untuk mendapatkan produk makanan Suwar-suwir ini terbilang masih susah ditemukan di Toko-toko. Produk Suwar-suwir ini hanya bisa didapatkan dibeberapa Toko yang menyediakan produk oleh-oleh khas Jember saja. Maka peneliti ingin meneliti salah satu tempat produksi makanan khas Jember yakni di UD. Mutiara Rasa Jember.

UD. Mutiara Rasa Jember adalah salah satu produsen makanan khas kota Jember yang hanya memproduksi berupa suwar-suwir. Domisili dari UD. Mutiara Rasa di Jl. Cendrawasih 60 Pancakarya Ajung Jember, perusahaan ini berproduksi

mulai tahun 2000 yang didirikan oleh Bapak Hanifulloh. UD. Mutiara Rasa Jember ini adalah inisiatif oleh Bapak Hanifulloh yang dahulunya bekerja sebagai tukang becak yang mempunyai pelanggan seorang produsen Suwar - suwir. Perkembangan serta penambahan kapasitas produksi selalu digencarkan setiap tahunnya, salah satunya dengan mengajukan surat ijin usaha ke Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Jember.

Setiap perkembangan dan pertumbuhan kapasitas produksi suwar-suwir di UD. Mutiara Rasa Jember selalu terkontrol dengan jelas yang bertujuan untuk memastikan produk yang dihasilkan berkualitas terbaik. Demikian juga dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang sesuai keinginan perusahaan di UD. Mutiara Rasa Jember, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang harus dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang kurang optimal dapat mempengaruhi proses produksi, yang mana akan berdampak pada hasil produksi yang mengalami penurunan target pertahunnya dan jumlah produk olahan Suwar-suwir yang dipasarkan akan berkurang. Jika produk olahan Suwar-suwir terbatasi, maka konsumen akan kesulitan untuk mendapatkan produk tersebut dan akan mempengaruhi citra makanan khas Jember tersebut.

Adapun data mengenai tingkat produksi UD. Mutiara Rasa Jember yang mana hasil produksi setiap tahunnya dapat kita lihat dan dapat dibandingkan dengan tahun-tahun sebelum atau berikutnya sebagai landasan penguatan data untuk penelitian ini. Terdapat beberapa kategori atau jenis kemasan Suwar-suwir yang di produksi oleh UD. Mutiara Rasa Jember, yakni ada 7 kemasan berbeda yang harus diproduksi pertahunnya dengan target yang berbeda-beda. UD. Mutiara Rasa Jember selalu meningkatkan target produksinya setiap 4 tahun sekali sesuai dengan kebutuhan atau permintaan pelanggan. Sistem produksi di UD. Mutiara Rasa Jember ini bukan memproduksi olahan Suwar-suwir secara terus menerus, akan tetapi secara permintaan atau pemesanan para pelanggan.

Berikut data produksi 4 Tahun terakhir:

Tabel 1.1: Data Produksi Suwar-suwir UD.Mutiara Rasa Jember 2014-2017.

			Tahun				Target
NO	Kemasan Suwar-suwir	Unit	2014	2015	2016	2017	Produksi/ Tahun
1	Kemasan Biasa @ 450 gram	Kotak	29.400	30.100	30.124	30.114	30.100
2	Kemasan Tas @ 1Kg	Kotak	12.760	12.570	12.642	12.300	12.400
3	Kemasan Mika Besar@ 1Kg	Kotak	41.400	39.248	41.123	41.300	41.400
4	Kemasan Kecil@500 Kg	Kotak	55.450	54.672	61.000	61.500	61.500
5	Kemasan Spesial Tas@ 450 Kg	Kotak	24.569	24.900	25.521	25.120	25.300
6	Kemasan Batangan@ 1Kg	Kotak	9.534	8.720	7.993	8.381	8.700
7	Kemaasan Mini Spesial @100 Biji	Kotak	2.579	2.632	2.379	2.800	2.500

Sumber: UD. Mutiara Rasa Jember 2017

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan dalam memproduksi Suwar-suwir UD. Mutiara Rasa Jember dari Tahun 2014-2017 mengalami fluktuatif. Pada tabel yang diberi warna, secara keseluruhan tidak sampai pada target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena terdapat karyawan yang mengalami tekanan permasalahan dan perselisihan antar individu maupun anggota sehingga secara keseluruhan kinerja karyawan belum bisa optimal dalam pencapaian target produksi yang diharapkan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini terdapat data empiris yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara kepada pemilik perusahaan. Adanya pengaduan-pengaduan beberapa karyawan yang terjalin konflik atau permasalahan. Ada beberapa permasalahan antara karyawan satu dengan yang lain. Contohnya seperti, adanya perbedaan

didalam pengambilan keputusan, adanya kecemburuan sosial, karyawan yang datang terlambat, istirahat lebih awal dan tidak masuk kerja tanpa ijin, kurangnya berkomunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun kelompok sehingga menimbulkan kesalah pahaman dan adanya sikap karyawan yang arogansi. Namun dilain permasalahan tersebut, peneliti juga mengobservasi lingkup kerja yang dirasa kurang nyaman bagi karyawan. Contohnya seperti kurangnya penerangan cahaya, sirkulasi udara yang kurang. Tidak ber-AC, dan tidak terfasilitasi oleh perlengkapan kesehatan atau P3K dan rekan kerja yang kurang peduli terhadap tim kerja.

Kondisi tersebut menjadikan UD. Mutiara Rasa Jember masih belum ideal. Sehingga berdampak pada kinerja karyawan di UD. Mutiara Rasa Jember antara lain, karyawan yang tidak bisa bekerja memenuhi target produksi perusahaan dan dapat menurunkan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari indikator kualitas maupun kuantitas produk yang dihasilkan UD Mutiara Rasa Jember dan akan berakibat terhadap beban biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mutiara Rasa Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mutiara Rasa Jember?
3. Apakah konflik dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Mutiara Rasa Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember.

2. Untuk mengetahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember.
3. Untuk mengetahui bahwa konflik dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Mutiara Rasa Jember.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, munculah manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Bagi peneliti dan pembaca untuk memperluas wawasan khasanah keilmuan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terkait dengan konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis

   Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi manajemen perusahaan UD Mutiara Rasa Jember terkait dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan adanya konflik kerja dan lingkungan kerja sekitar.