

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam perusahaan. Dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Kinerja karyawan berhubungan erat dengan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan atau dapat menghasilkan sesuatu untuk perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dan komunikasi harus berjalan dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat dan gairah dalam berkerja. Penelitian ini dilakukan di PT Ritz Art Galery Jepara.

Kinerja karyawan PT Ritz Art Galery Jepara kurang optimal, hal ini dapat di lihat dari table berikut:

Tabel 1. 1. Kinerja PT Ritz Art Galery Jepara Tahun 2017

No.	Bulan	Kursi (Satuan)			Meja (Satuan)		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1.	Januari	250	247	98.8	70	70	100
2.	Februari	250	266	106.4	70	59	84.2
3.	Maret	250	226	90.4	70	66	94.2
4.	April	250	241	96.4	70	70	100
5.	Mei	300	332	110.6	90	91	101.1
6.	Juni	300	319	106.3	90	95	105.5
7.	Juli	325	284	87.3	90	70	77.8
8.	Agustus	325	360	110.7	90	93	103.3
9.	September	325	338	104	90	78	86.7
10	Oktober	350	372	106.3	90	87	96.7
11.	November	350	362	103.4	90	83	92.2
12	Desember	350	326	93.1	90	80	88.9

Sumber: Data Laporan Keuangan PT Ritz Art Galery Jepara, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui secara detail kinerja karyawan PT Ritz Art Galery Jepara dimana target yang telah ditentukan oleh PT Ritz Art Galery Jepara untuk setiap bulannya masih banyak yang belum tercapai. Misalnya untuk target pembuatan kursi hanya pada bulan Februari (106.4%), Mei (110.6%), Agustus (110.7%), September (104%), Oktober (106.3%) dan November (103.4%) saja yang bisa tercapai, dan bulan-bulan lainnya target belum tercapai. Begitu juga target pembuatan meja, hanya pada bulan Januari (100%), April (101.1%), Mei (101.1%), Juni (105.5%) dan Agustus (103.3) yang tercapai sedangkan pada bulan-bulan lainnya belum tercapai.

Konflik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik yang terjadi didalam suatu perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Maka dari itu untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan, seorang pimpinan harus bisa menyelesaikan konflik yang terjadi dengan baik. Karena jika konflik masih terus terjadi maka hal ini akan menghambat kinerja karyawan. Namun konflik tidak selalu mempunyai efek negatif bagi organisasi yang dapat menciptakan masalah dalam organisasi atau hubungan antar karyawan. Akan tetapi konflik juga dapat memberi efek positif ketika konflik dapat diselesaikan dengan baik, sehingga mendorong munculnya kreativitas, membuat adanya perubahan baru bagi perusahaan, merubah sudut pandang karyawan, dan mengembangkan kemampuan manusia untuk dapat menangani perbedaan interpersonal.

Dalam perusahaan tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap karyawan itu berbeda-beda. Karyawan mempunyai cara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing, misalnya dengan memperbanyak komunikasi guna untuk bertukar pendapat antara seluruh karyawan ataupun dengan atasan. Komunikasi didalam perusahaan terjadi setiap hari baik antar bawahan, bawahan dengan atasan dan begitu pula sebaliknya.

Terjalannya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan. Akan tetapi komunikasi tidak selalu bisa disampaikan dengan baik, karena kadang pendengar tidak paham oleh apa yang dikatakan komunikatornya. Hal seperti inilah yang biasanya dapat menyebabkan konflik dan masalah baru pada pekerjaannya. Dalam suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan komunikasi yang baik saja agar tujuan organisasi tersebut dapat dicapai, melainkan hubungan kerja yang baik pun juga diperlukan antara atasan dengan bawahan. Namun di dalam organisasi konflik juga sering terjadi antar individu, antar kelompok, dan antara individu dengan kelompok.

Komunikasi di PT Ritz Art Galery Jepara yang dilihat dari tolak ukurnya yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan. Selama ini sudah cukup baik tetapi ada beberapa permasalahan yaitu pimpinan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada karyawan untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan bersifat formal

dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara pimpinan dengan karyawan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa karyawan tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran.

Disamping komunikasi dan konflik, kepribadian karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan biasanya memilih karyawan yang memiliki kepribadian yang baik. Hal ini tentunya tidak mudah dilakukan, karena setiap orang diciptakan dengan tipe kepribadian yang berbeda. Perbedaan ini harus dikelola sedemikian rupa agar memiliki kesamaan, yaitu menuju pada kepribadian perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Jadi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah ketika mengumpulkan karyawan untuk bekerja sama agar berorientasi pada organisasi.

PT Ritz Art Galery Jepara sebagai perusahaan meubel yang menerima pemesanan barang tidak hanya dari dalam tapi juga luar negeri tentunya sangat membutuhkan dukungan kinerja yang baik dari semua karyawannya. Fenomena kepribadian karyawan yang terlihat adalah adanya karyawan yang masih bermalas-malas dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga target yang sudah ditentukan perusahaan banyak yang tidak tercapai.

Penelitian empiris terkait pengaruh komunikasi, konflik dan kepribadian telah banyak dilakukan. Penelitian terkait pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Srimiatun dan Prihatinta (2017) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil berbeda didapatkan Yogi dan Nugrohoseno (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Srimiatun dan Prihatinta (2017) yang menyimpulkan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil berbeda ditemukan Yogi dan Nugrohoseno (2014) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dilakukan Fiernaningsih (2017) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda didapatkan Trigunajasa, dkk (2017) dalam penelitiannya yang menyimpulkan kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Ritz Art Galery perlu mengupayakan komunikasi yang baik, memanaj konflik dengan baik dan mengarahkan kepribadian karyawan yang baik sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk karya ilmiah yang peneliti beri judul, **“Analisis Pengaruh Konflik, Komunikasi dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT Ritz Art Galery Jepara.”**

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini akan memfokuskan pada:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah konflik (X_1) sebagai variabel bebas pertama, komunikasi (X_2) sebagai variabel bebas kedua, dan kepribadian

(X₃) variabel bebas ketiga, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikatnya.

2. Penelitian ini dilakukan di PT Ritz Art Galery yang beralamatkan di Desa Karangkebagusan Kecamatan Jepara Kabupaten Jepara.
3. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Ritz Art Galery yang berjumlah sebanyak 65 karyawan, sehingga keseluruhan karyawan akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

1.3. Rumusan Masalah

Memperhatikan hal tersebut, maka pengaruh konflik, komunikasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, karena ketiga faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja perusahaan dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik, komunikasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan PT Ritz Art Galery. Berdasarkan alasan tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ritz Art Galery Jepara?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ritz Art Galery Jepara?
3. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ritz Art Galery Jepara?
4. Apakah konflik, komunikasi dan kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ritz Art Galery Jepara?

1.4. Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan penelitian saja. Batasan Masalah penelitian sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang akan dibahas. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan memang banyak namun dalam penelitian ini hanya akan membatasi faktor tersebut pada variabel konflik, komunikasi dan kepribadian.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan PT Ritz Art Galery Jepara.
2. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Ritz Art Galery Jepara.
3. Menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT Ritz Art Galery Jepara.
4. Menganalisis pengaruh konflik, komunikasi dan tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan PT Ritz Art Galery Jepara.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat digunakan membandingkan teori manajemen yang di dapat dibangku kuliah dengan yang terjadi di lapangan. Sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia serta

menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah terhadap praktek dilapangan.

2. Bagi peneliti, penelitian ini sangat berguna agar dapat memahami secara praktis pengaruh konflik, komunikasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mempelajari bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), lebih jauh khususnya dengan permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh konflik, komunikasi dan kepribadian kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi para karyawan, dapat membantu untuk mengenali dan peka terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan konflik, komunikasi dan kepribadian, secara spesifik dapat meningkatkan pemahaman atas faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi PT Ritz Art Galery Jepara, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan melalui konflik, komunikasi dan kepribadian.