

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena memiliki peran sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dapat dengan mudah mengintegrasikan visi perusahaan dengan tujuan perusahaan kepada karyawannya sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa tercapai.

Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dimiliki, karena karyawan adalah aset yang paling berharga dalam suatu perusahaan. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada karyawan. Menurut Suryadi Prawirosentono dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:193) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara memperhatikan

tingkat kohesivitas kelompok yang dimiliki karyawan. Menurut Mcshane & Glinow dalam Nurul Qomaria (2015:03) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting didalam keberhasilan kelompok.

Semakin tinggi tingkat kohesivitas yang dimiliki karyawan menimbulkan kekuatan dalam kelompok untuk tetap bersatu dalam kelompok sehingga timbul rasa senasib sepenanggungan yang mengakibatkan kekompakan yang kuat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kehadiran kelompok-kelompok dapat mempengaruhi motivasi atau kebutuhan seseorang serta bagaimana seseorang berperilaku dalam konteks organisasi.

Selain memperhatikan tingkat kohesivitas kelompok yang dimiliki karyawan faktor lain yang harus diperhatikan yaitu lingkungan kerja fisik yang ada diperusahaan. Lingkungan kerja fisik adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Nurul Qomaria (2015:03) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman bagi karyawan dapat menjamin bekerja dengan bersemangat, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik. Untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna. Lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri.

Hal lain selain memperhatikan tingkat kohesivitas kelompok dan lingkungan kerja fisik hal terpenting yang harus dilakukan adalah memperhatikan dan mengelola konflik yang ada agar tidak berdampak buruk pada perusahaan. Menurut Cummings dalam Wahyudi (2011:17) konflik didefinisikan sebagai suatu proses interaksi sosial di mana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam pendapat atau tujuan mereka. Untuk mencapai tujuan organisasi, tidak jarang terjadi perbedaan persepsi atau pandangan diantara individu atau diantara kelompok individu dalam menterjemahkan misi organisasi sehingga menimbulkan pertentangan atau konflik.

Pandangan lama menganggap konflik dalam organisasi sebagai suatu hal yang negatif, menjurus 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. Pandangan lama selalu mengkhawatirkan keberadaan

konflik, maka menjadi tugas pimpinan untuk menghindarkan dan bila perlu menghilangkan sama sekali.

Pada dasarnya konflik selalu hadir pada setiap organisasi, baik organisasi kecil maupun organisasi besar, konflik dapat berdampak positif dan negatif terhadap kinerja organisasi, tergantung pada sifat konflik dan pengelolaannya. Dengan demikian tidak ada alasan untuk menghilangkan semua bentuk konflik, kecuali yang menghambat pencapaian tujuan organisasi. Tugas pemimpin adalah mengelola konflik agar dapat bermanfaat guna mendorong perubahan dan inovasi.

PT. Pos Indonesia (persero) cabang Pangkalpinang merupakan BUMN yang bergerak dibidang barang dan jasa (pos, keuangan, logistik, dan e bisnis) dengan jangkauan operasi hampir diseluruh tanah air Indonesia. Keunggulan dan kenyamanan yang ditawarkan oleh PT. Pos memang sangat membantu dan menguntungkan banyak pihak, mulai dari komunikasi yang tak mengenal jarak sampai kegiatan yang sifatnya profesional pun menjadi semakin mudah dan efisien. Dampak perkembangan teknologi, seperti adanya mesin *fax*, telepon, handphone dan internet membuat penyampaian pesan begitu mudah dan praktis.

Kemajuan teknologi membuat dampak yang besar bagi kebiasaan manusia, masyarakat indonesia pada khususnya. Banyaknya alternatif lain membuat fungsi pos Indonesia (persero) pada awalnya tempat pengiriman sekarang bertambah menjadi tempat pembayaran. Pengiriman barang yang dulu biasa dilakukan oleh PT. Pos (persero) cabang Pangkalpinang kini mempunyai saingan berat yaitu perusahaan jasa pengiriman swasta. PT. Pos (persero) cabang Pangkalpinang

harus bisa mempertahankan eksistensinya dan mengatasi masalah yang ada. Dalam mencapai tujuan organisasi dan menjalankan visi, misi perusahaan PT. Pos (persero) Cabang Pangkalpinang memiliki jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Berikut tabel data jumlah karyawan PT. Pos (persero) Cabang Pangkalpinang:

Tabel. I.1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Kerja pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang.

No	Bagian Kerja	Laki-laki (orang)	Perempuan (orang)
1	Pelayanan	1	7
2	Keuangan	3	-
3	SDM	2	2
4	UPL	5	3
5	Pemasaran	4	1
6	Akuntansi	-	2
7	Operasional	23	3
8	Keamanan	3	-
9	Audit	-	1
Jumlah		41	19

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 9 bagian kerja atau kelompok kerja pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang. Dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 41 orang dan jumlah karyawan perempuan berjumlah 19 orang. Jadi jumlah karyawan secara keseluruhan adalah 60 orang.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang, terdapat permasalahan antara lain rendahnya tingkat kohesivitas kelompok antar karyawan dalam melakukan pekerjaan diperusahaan tersebut, seperti karyawan yang bersifat individualistik, susah untuk meminta bantuan sesama karyawan dan kurangnya kerjasama kelompok. Selain itu, kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung seperti tata letak ruangan yang kurang teratur dan kurang nyaman, suhu udara, dan suara bising yang mengganggu pendengaran dan adanya konflik yang terjadi antar karyawan

seperti sering adanya perbedaan pendapat antar karyawan, serta sering adanya salah paham antar karyawan sehingga dapat menyebabkan hubungan antar karyawan kurang baik. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga menyebabkan pendapatan perusahaan menurun. Berikut data pendapatan pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang selama 6 bulan:

Tabel I.2 Data Pendapatan Selama 6 Bulan pada PT. Pos (Persero) Cabang Pangkalpinang

No	Bulan/Tahun	Pendapatan
1	Oktober 2015	Rp. 1.089.743.688
2	November 2015	Rp. 908.001.757
3	Desember 2015	Rp. 903.553.868
4	Januari 2016	Rp. 798.871.122
5	Februari 2016	Rp. 807.451.271
6	Maret 2016	Rp. 724.916.159

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Dari tabel I.2 diatas dapat dilihat bahwa pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang selama 6 bulan terakhir mengalami penurunan pendapatan. Salah satu penyebab penurunan pendapatan ini dikarenakan penurunan kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang.

Selain dari hasil pra penelitian yang dilakukan dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti untuk mengetahui permasalahan yang ada di PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang, maka peneliti telah menyebarkan kuesioner sebanyak 15 karyawan yang menyangkut kohesivitas kelompok saat ini, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.3 Hasil Survei Awal Pra Penelitian Kohesivitas Kelompok

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Apakah sesama karyawan PT Pos (Persero) cabang Pangkalpinang memiliki rasa kesatuan dalam kelompok kerja?	Ya :5	Ya :33.33%
		Ragu-ragu :4	Ragu-ragu :26.66%
		Tidak :6	Tidak :40%

2	Apakah karyawan PT Pos (Persero) cabang Pangkalpinang memiliki daya tarik atau rasa saling memiliki antar anggota kelompok kerja?	Ya	:3	Ya	:20%
		Ragu-ragu	:5	Ragu-ragu	:33.33%
		Tidak	:7	Tidak	:46.66%

Sumber: data diolah peneliti, 2016

Dari tabel I.3 hasil survei awal pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 karyawan pertanyaan 1, 5 karyawan menjawab ya, 4 karyawan menjawab ragu-ragu, 6 karyawan menjawab tidak dan pertanyaan 2, 3 karyawan menjawab ya, 5 karyawan menjawab ragu-ragu dan 7 karyawan menjawab tidak. Berarti karyawan menilai pada saat ini tingkat kohesivitas kelompok atau rasa kesatuan dalam kelompok kerja dan rasa saling memiliki antar anggota kelompok kerja di PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang masih rendah dan kurang memberikan dampak positif terhadap karyawan.

Untuk mengetahui kurang optimalnya lingkungan kerja fisik di PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang, maka peneliti juga melakukan survei awal terlebih dahulu terhadap 15 karyawan. Sehingga dapat dilihat dari permasalahan lingkungan kerja fisik yang dialami, pada tabel berikut:

Tabel I.4 Hasil Survei Awal Pra Penelitian Lingkungan Kerja Fisik

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase (%)	
1	Apakah lingkungan kerja PT Pos (Persero) cabang Pangkalpinang tempat anda bekerja terasa nyaman dan aman?	Ya	:4	Ya	:26.66%
		Ragu-ragu	:6	Ragu-ragu	:40%
		Tidak	:5	Tidak	:33.33%
2	Apakah lingkungan kerja tempat anda bekerja terhindar dari suara bising yang mengganggu pendengaran anda?	Ya	:3	Ya	:20%
		Ragu-ragu	:4	Ragu-ragu	:26.66%
		Tidak	:8	Tidak	:53.33%

Sumber: data diolah peneliti, 2016

Dari tabel I.4 hasil survei awal pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 karyawan pertanyaan 1, 4 karyawan menjawab ya, 6 karyawan

menjawab ragu-ragu, dan 5 karyawan menjawab tidak dan pertanyaan 2, 3 karyawan menjawab ya, 4 karyawan menjawab ragu-ragu dan 8 karyawan menjawab tidak. Berarti jawaban di dominasi oleh jawaban tidak dan ragu-ragu, maka karyawan menilai lingkungan kerja fisik masih kurang optimal, karena lingkungan kerja fisik masih terasa kurang nyaman dan aman dan masih ada suara bising yang mengganggu pendengaran telinga dan mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja yang dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Kemudian untuk mengetahui adanya konflik diantara karyawan pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang, maka peneliti juga melakukan survei awal terlebih dahulu terhadap 15 karyawan, dan dapat dilihat dari permasalahan konflik yang dialami, pada tabel berikut:

Tabel I.5 Hasil Survei Awal Pra Penelitian Konflik.

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Apakah antar karyawan selalu mempunyai pendapat/persepsi yang sama dalam mencapai tujuan?	Ya :3	Ya :20%
		Ragu-ragu :6	Ragu-ragu :40%
		Tidak :6	Tidak :40%
2	Apakah hubungan antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan terjalin dengan sangat baik?	Ya :3	Ya :20%
		Ragu-ragu :7	Ragu-ragu :46.66%
		Tidak :5	Tidak :33.33%

Sumber: data diolah peneliti, 2016

Dari tabel I.5 hasil survei awal pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 karyawan pertanyaan 1, 3 karyawan menjawab ya, 6 karyawan menjawab ragu-ragu, 6 karyawan menjawab tidak dan pertanyaan 2, 3 karyawan menjawab ya, 7 karyawan menjawab ragu-ragu dan 5 karyawan menjawab tidak. Berarti jawaban di dominasi oleh jawaban tidak dan ragu-ragu, maka karyawan

menilai adanya konflik antar karyawan yang disebabkan karena perbedaan pendapat atau persepsi untuk mencapai tujuan. Selain itu adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Lingkungan Kerja Fisik, dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos (Persero) Cabang Pangkalpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kohesivitas kelompok, lingkungan kerja fisik, konflik dan kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang?
2. Apakah kohesivitas kelompok secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang?
3. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang?
4. Apakah konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang?

5. Apakah kohesivitas kelompok, lingkungan kerja fisik, dan konflik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas, adalah sebagai berikut:

1. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada kohesivitas kelompok, lingkungan kerja fisik, dan konflik terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian dilakukan di PT. Pos (persero) cabang Pangkalpinang yang berlangsung mulai dari tanggal 20 april 2016 sampai dengan selesai.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran atau deskripsi tentang kohesivitas kelompok, lingkungan kerja fisik, konflik dan kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang.

4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang.
5. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kohesivitas kelompok, lingkungan kerja fisik, dan konflik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah kohesivitas kelompok, lingkungan kerja fisik, dan konflik serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi PT. Pos (Persero) cabang Pangkalpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Suatu karya ilmiah sangat memerlukan sistematika dalam penulisan. Adapun sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang teori-teori definisi manajemen sumber daya manusia, definisi kohesivitas kelompok, definisi lingkungan kerja fisik, definisi konflik, definisi kinerja, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, jenis data, tehnik pengumpulan data, skala pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Pangkalpinang dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

