

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Unit Pelaksana Teknis Keamanan dan Ketertiban Kampus Universitas Pendidikan Indonesia (UPT K3 UPI) yang mengemban tugas melaksanakan keamanan dan ketertiban agar terwujud rasa aman dan nyaman bagi civitas akademika kampus hal ini tentunya harus bersinergi dengan visi kampus Universitas Pendidikan Indonesia yaitu *Leading And Outstanding* dengan manajemen yang memberikan pelayanan dan penciptaan rasa aman dan nyaman bagi seluruh civitas akademika.

Manajemen harus memiliki kemampuan mengelola, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya yang dimiliki organisasi, termasuk Sumber Daya manusia secara efektif dan efisien sebagai suatu sistem organisasi yang terdiri dari bermacam-macam komponen yang saling berhubungan satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dalam proses interaksi antar komponen pasti terjadi suatu ketidakselarasan maupun ketidakcocokan antar individu yang merupakan anggota organisasi, ketidakcocokan tersebut akan memunculkan ketegangan yang menciptakan suatu konflik, ketegangan dapat muncul baik antar individu maupun antar kelompok dalam organisasi dan banyak hal yang dapat memicu ketidakcocokan tersebut antara lain sifat pribadi, komunikasi yang buruk, adanya perbedaan nilai yang akhirnya membawa organisasi ke dalam konflik, tentunya bagi organisasi akan berdampak buruk apabila manajemen tidak dapat menemukan pengelolaan dan pengendalian terhadap konflik itu sendiri. Dalam

pengelolaan dan pengendalian tersebut maka diharapkan kinerja pegawai di UPT K3 UPI dapat terus meningkat, akan tetapi pada kenyataannya kinerja pegawai mengalami pasang surut.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti pada Agustus-September 2023 diketahui bahwa kinerja pegawai UPT K3 UPI belum menunjukkan tren yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya, sikap pegawai yang kurang ramah terhadap civitas akademika kampus yang melanggar keamanan dan ketertiban, serta pegawai kurang cekatan dalam melayani laporan civitas akademika. Pencapaian target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan juga menjadi indikasi rendahnya kinerja pegawai UPT K3 UPI .

Tabel 1.1
Indikasi Rendahnya kinerja Pegawai UPT K3 UPI

No	Indikasi Rendahnya Kinerja Pegawai
1	Tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2	Sikap pegawai yang kurang ramah terhadap civitas akademika kampus yang melanggar keamanan dan ketertiban
3	Pegawai kurang cekatan dalam melayani laporan civitas akademika

Sumber: Pengamatan awal bulan Agustus-September 2023

Rendahnya kinerja pegawai UPT K3 UPI disebabkan oleh beberapa faktor, berdasarkan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa pegawai UPT K3 UPI dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja ditunjukkan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey mengenai kinerja di UPT K3 UPI

No	Faktor-Faktor Penyebab Turunnya Kinerja Pegawai	Ya		Tidak	
		Jml	%	Jml	%
1	Penurunan kinerja terjadi karena ketidaksesuaian hasil kerja dengan standar kerja	17	56.7	13	43.3
2	Penurunan kinerja terjadi karena Tingkat beban kerja yang menumpuk	19	63.3	11	36.7
3	Penurunan kinerja terjadi karena ketepatan waktu datang dan pulang kerja	15	50	15	50
4	Penurunan kinerja terjadi karena mampu mengembangkan bidang kerja dengan baik	14	46.7	16	53.3
	Rata-rata	65	54.2	55	45.8

Sumber: Pra-survey pada pegawai UPT K3 UPI 2023

Responden adalah 30 pegawai UPT K3 UPI, setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan kinerja menjadi menurun, dari hasil pra-survey tersebut menunjukkan terjadinya penurunan kinerja berdasarkan pertanyaan yang diberikan dengan jumlah frekuensi jawaban 65 menyatakan setuju atau 54.2% dan 55 frekuensi jawaban tidak setuju atau 45.8%.

Observasi dilakukan pada bulan Agustus - September 2023 untuk mengetahui penyebab konflik kerja, observasi dilakukan dengan pengamatan dan wawancara, berdasarkan observasi tersebut, diindikasikan terjadi konflik dilihat dari beban kerja yang diberikan kepada pegawai berbeda dalam setiap level (jabatan) yang sama, serta munculnya komunikasi sesama pegawai yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalah pahaman. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh rekan kerja sehingga muncul kesalahpahaman

tersebut. Rasa iri hati dan tidak suka antar pegawai menjadi masalah yang belum mendapatkan perhatian khusus oleh manajemen, sementara hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik. Rendahnya kinerja pegawai menyebabkan tujuan untuk bersinergi dengan visi kampus tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan pegawai yang tidak mendukung efisiensi dan efektifitas dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 1.3
Aspek Pengamatan

No	Aspek yang diamati	Identifikasi terjadinya konflik kerja
1	Tujuan	Terdapat perbedaan tujuan dalam memahami instruksi yang diberikan pimpinan.
2	Kebutuhan para anggota	Kebutuhan kelengkapan bertugas belum memadai
3	Norma - norma	Memecahkan masalah secara prosedural berdasarkan aturan norma-norma.
4	Pengambilan keputusan	Tuntutan pengambilan Keputusan yang cepat ditingkat Komandan lapangan.
5	Kepemimpinan	Adanya perbedaan otorisasi (wewenang) pekerjaan dalam satu level jabatan yang sama.
6	Besaran jumlah anggota	Pembagian tugas belum merata.

Sumber: Pengamatan awal pada pegawai UPT K3 UPI 2023

Konflik kerja yang terjadi di UPT Keamanan dan Ketertiban Kampus Universitas Pendidikan Indonesia, peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 responden mengenai konflik kerja, seperti terlihat pada tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey mengenai konflik kerja di UPT K3 UPI

No	Indikator	Ya		Tidak	
		Jml	%	Jml	%
1	Konflik kerja terjadi karena perbedaan tujuan dalam memahami instruksi yang diberikan pimpinan	18	60	12	40
2	Konflik kerja karena kebutuhan kelengkapan bertugas belum memadai	16	53.3	14	46.7
3	Konflik kerja terjadi karena tidak memecahkan masalah secara procedural berdasarkan aturan norma-norma	16	53.3	14	46.7
4	Tuntutan pengambilan Keputusan yang cepat ditingkat komandan lapangan	15	50	15	50
5	Konflik kerja terjadi karena adanya perbedaan otorisasi (wewenang) pekerjaan dalam satu level jabatan yang sama	17	56.7	13	43.3
6	Konflik kerja terjadi karena pembagian tugas belum merata	16	53.3	14	46.7
	Rata-rata	98	54.4	82	45.6

Sumber: Pra-survey pada pegawai UPT K3 UPI 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terjadi konflik kerja dengan hasil tanggapan responden dominan tidak setuju, yang menyatakan setuju terjadi konflik kerja sebanyak 98 jawaban atau 54.4%. Sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 82 jawaban atau 45.6%.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari hasil pengamatan awal dan pra-survey terhadap pegawai UPT K3 UPI, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : **“PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS KEAMANAN DAN KETERTIBAN KAMPUS UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (UPT K3 UPI)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, adanya permasalahan kinerja pegawai UPT K3 UPI :

1. Tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Sikap pegawai yang kurang ramah terhadap civitas akademika kampus yang melanggar keamanan dan ketertiban.
3. Pegawai kurang cekatan dalam melayani laporan civitas akademika

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka akan dilakukan pembatasan masalah yang diteliti.

1. Unit Analisis dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Subjek penelitian ini adalah pegawai Unit Pelaksana Teknis Keamanan dan Ketertiban Kampus Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Unit observasi pada penelitian ini adalah Unit Pelaksana Teknis Keamanan dan Ketertiban Kampus pada Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Variabel yang mempengaruhi kinerja selain konflik kerja dianggap konstan misal seperti beban kerja, stres kerja, dan lingkungan pekerjaan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana konflik kerja pada pegawai Unit Pelaksana Teknis Keamanan dan Ketertiban Kampus Universitas Pendidikan Indonesia (UPT K3 UPI).
2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Keamanan dan Ketertiban Kampus Universitas Pendidikan Indonesia (UPT K3 UPI).
3. Seberapa besar pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Keamanan dan Ketertiban Kampus Universitas Pendidikan Indonesia (UPT K3 UPI).

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan dan mengolah data guna menarik kesimpulan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Keamanan dan Ketertiban Kampus Universitas Pendidikan Indonesia (UPT K3 UPI), kemudian menginterpretasikan dalam bentuk skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S-1) jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Konflik kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Keamanan dan Ketertiban Kampus Universitas Pendidikan Indonesia (UPT K3 UPI).
2. Mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Keamanan dan Ketertiban Kampus Universitas Pendidikan Indonesia (UPT K3 UPI).
3. Mengukur konflik kerja terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Keamanan dan Ketertiban Kampus Universitas Pendidikan Indonesia (UPT K3 UPI).

1.6 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan juga sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh konflik terhadap kinerja, mengingat masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Aspek Teoritis;
 - a. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu ekonomi

manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan, dengan kenyataan yang ditemui di lapangan dan untuk menambah wawasan serta pengetahuan peneliti khususnya mengenai konflik kerja terhadap kinerja.

2. Aspek Praktis;

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada Unit Pelaksana Teknis Keamanan dan Ketertiban Kampus Universitas Pendidikan Indonesia (UPT K3 UPI) dalam mengelola manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan informasi dasar, bahan kajian untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan pengembangan ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai konflik kerja yang merupakan

salah satu bagian dari Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu diharapkan menjadi kajian teoritis sebagai aspek yang dapat menjadi suatu kesimpulan dasar atas pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Keamanan dan Ketertiban Kampus universitas Pendidikan Indonesia (UPT K3 UPI) yang beralamat Jl. Dr. Setiabudhi No. 229 Bandung. Adapun waktu penelitian telah terjadwal dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.5
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2023		2024						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Observasi pendahuluan	■	■							
2	Perencanaan penulisan	■								
3	Penulisan dan bimbingan skripsi		■	■	■					
4	Sidang usulan penelitian					■				
5	Penyebaran dan Penarikan kuesioner						■			
6	Pengolahan data							■	■	
7	Sidang skripsi									■

Sumber: Jadwal Penelitian pada pegawai UPT K3 UPI 2023