

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki keinginan atau hasrat yang tinggi dan dibekali dengan akal yang dapat berfikir dengan baik. Setiap manusia atau individu tentunya memiliki pola berfikir yang berbeda-beda dalam memproses sebuah informasi yang diterimanya. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, berbagi informasi adalah sebuah elemen penting yang harus dilakukan setiap divisi dalam menyelesaikan atau menyukseskan sebuah pekerjaan. Tentu dalam praktiknya perbedaan dalam memahami informasi yang diberikan dari satu individu ke individu lainnya dapat menimbulkan konflik yang dapat berdampak pada produktivitas kerja individu tersebut.

Pegawai sebagai makhluk sosial mempunyai sifat, keinginan, kepribadian dan minat serta tujuan yang berbeda-beda. Kondisi seperti ini selalu terjadi dalam kehidupan suatu organisasi. Pegawai dan pimpinan merupakan media untuk bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi, walaupun terdapat perbedaan kepentingan diantara masing-masing individu. Perbedaan kepentingan inilah yang sering menimbulkan terjadinya ketidakcocokan antara dua atau lebih pegawai karena masing-masing pegawai mempunyai pola pikir yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya.

Konflik merupakan wujud dari interaksi individu dengan individu, atau antar kelompok, yang tujuannya berbeda bahkan berlawanan sehingga orang lain tidak sejalan dengan tujuan tersebut dan dianggap sebagai penghambat terhadap pencapaian tujuan (Sekar, 2018 : 3). Konflik yang terjadi akan menimbulkan dua akibat, yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan. Konflik yang menguntungkan jika dengan adanya konflik mampu menggerakkan segenap faktor-faktor produksi dalam organisasi tersebut, dalam hal ini berdampak pada etos kerja pegawai ke arah

peningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan dampak negatif dari adanya konflik adalah banyak tenaga yang dicurahkan untuk hal-hal yang di luar rencana, misalnya cara kerja yang asal-asalan, meningkatnya rasa individualitas dalam kelompok meningkatnya kebencian terhadap kelompok lain, (Wirawan, 2019 : 110). Apabila konflik-konflik dapat dikelola dengan baik, maka akan bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi pegawai.

Manajemen konflik adalah sebuah proses mengelola konflik dengan menyusun sejumlah strategi yang dilakukan oleh pihak-pihak berkonflik sehingga mendapatkan resolusi yang diinginkan (Bintari, 2018)

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan organisasi. Jika produktivitas kerja pegawai selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka organisasi akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja pegawai adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja pegawai, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

Tujuan utama suatu organisasi adalah tercapainya produktivitas kerja pegawai yang dapat menghasilkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan (Indri Lestari, 2020). Produktivitas dapat tercapai apabila pegawai dan pimpinan dapat bekerjasama dan mempunyai satu visi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Produktivitas dapat menurun apabila dalam suatu organisasi terjadi suatu konflik yang merugikan dan tidak dapat diatasi. Kenaikkan suatu produktivitas dapat tercapai apabila konflik yang ada dapat dikelola dengan baik dan dicarikan solusinya.

BPKPD Kabupaten Nias Barat merupakan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi urusan penunjang Pemerintahan Daerah dalam hal

pengelolaan keuangan dan aset daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan sekaligus sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) dan bertindak sebagai Bendahara Umum Daerah (BUD) dan Pejabat Penata Usahaan. Produktivitas kerja Pegawai yang maksimal tentunya menjadi penunjang dari pada keberhasilan instansi tersebut, namun terkadang ada beberapa hal yang dapat menyebabkan turunnya Produktivitas Kerja, dimana terjadi konflik antara individu yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti perbedaan pendapat antar pegawai ataupun kurangnya koordinasi antar pegawai dalam pekerjaan. Efek dari terjadinya konflik tersebut ialah pegawai Menjadi kurang bersemangat dan bermalas-malasan dalam bekerja. Hal ini berdasarkan temuan langsung di lapangan, dimana penulis langsung menanyakan ke beberapa pegawai yang ada di BPKPD kabupaten Nias Barat.

Maka dari itu dibutuhkan Manajemen Konflik yang baik, sehingga konflik yang terjadi dapat diatasi. Apabila konflik ini dibiarkan tanpa dicarikan solusinya, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas pegawai kantor BPKPD Kabupaten Nias Barat tersebut. Konflik yang terjadi ini apabila diarahkan dengan baik dapat menciptakan inovasi dan kreativitas pegawai kantor dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini, tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor BPKPD Kabupaten Nias Barat

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR BPKPD KABUPATEN NIAS BARAT”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, sebagai berikut:

1. Terjadinya penurunan Produktivitas Kerja akibat konflik
2. Konflik yang terjadi diantara pegawai belum diarahkan dengan baik

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar hal ini dilakukan agar pembahasan tidak terlalu meluas kepada aspek – aspek yang jauh sehingga penelitian bisa dilakukan lebih focus untuk dilakukan.

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat dan ojektif, maka penulis membatasi penelitian, yakni tentang pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah penelitian yang ingin diangkat adalah Apakah ada pengaruh Manajemen Konflik terhadap kinerja Pegawai BPKPD Kabupaten Nias Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah

- Untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap Produktivitas kerja Pegawai BPKPD Kabupaten Nias Barat.
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen konflik terhadap Produktivitas kerja Pegawai BPKPD Kabupaten Nias Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian ini adalah

1. Bagi Penulis sebagai bahan pembelajaran dan menambah wawasan serta mengaplikasikan teori — teori yang telah di pelajari selama perkuliahan yang berkaitan degan Konflik terhadap Produktivitas kerja.
2. Bagi Lembaga akademik (Universitas Nias) sebagai bahan tambahan referensi dan literatur bagi yang membutuhkan sehingga diharapkan timbul konsep - konsep pemecahan masalah melalui kajian keilmuan sekaligus memperkaya kajian tentang keilmuan tentang konflik terhadap produktivitas kerja.
3. Bagi objek penelitian dalam hal ini seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah semoga bermanfaat sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk peningkatan kinerja pegawai.
4. Bagi peneliti lanjutan agar menjadi referensi untuk menambah bahan dalam melakukan lanjutan penelitian.