

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

MSDM ialah suatu sistim yang mempunyai peraturan untuk menata sistim kinerja karyawan agar bisa berjalan dengan lancar dan benar (Ashari, 2019). Dengan adanya MSDM suatu permasalahan yang ada di perusahaan akan di selesaikan lebih cepat agar tidak mengganggu kinerja karyawan, contohnya yaitu konflik di suatu perusahaan (Krisnawati & Lestari, 2018).

Pengertian konflik secara mudah di pahami adalah kejadian yang di alami 2 orang atau lebih di sebuah perusahaan yang harus di selesaikan agar tidak terjadi perdebatan dan kesalah pahaman antar karyawan (Pramudia, 2019). Yang dapat mengakibatkan kerugian perusahaan, salah satu yang sedang terjadi pada karyawan PT. Klojen Lumajang. Masih harus adanya suatu penelitian lebih lanjut terhadap konflik yang sedang terjadi di perusahaan tersebut. Maka perlu adanya tambahan data dari perusahaan PT. Klojen agar bisa menemukan permasalahan-permasalahan yang ada pada karyawan tersebut.

Dalam sebuah organisasi perusahaan memiliki suatu permasalahan berbeda dan bahkan dalam perusahaan besar memiliki permasalahan yang terulang kembali dalam setiap devisi maupun team dari perusahaan tersebut (Ashari, 2019). Seperti pada umumnya perusahaan yang ada di Indonesia yang bergerak di bidang TV Kabel tidak semua mendapatkan penelitian yang rinci dan jelas, salah satunya berada di PT. Klojen Lumajang yang pada akhirnya terus terulang kembali dan tidak menjadi padu dalam memajukan perusahaan. Dengan ada adanya

permasalahan tersebut maka peneliti tidak hanya berpangku tangan dalam menanggapi permasalahan tersebut di salah satu perusahaan terbesar di Kabupaten Lumajang yaitu PT. Klojen yang memang bergerak di bidang pelayanan penayangan jasa TV Kabel terbesar di Kabupaten Lumajang. Yang selalu memiliki masalah dan perubahan sistim di organisasi tersebut. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan berbagai tugas seperti Teknisi, adminitrasi, dan penagih yang tersebar di beberapa wilayah yang memiliki jaringan TV Kabel PT Klojen (Ashari, 2019).

*Team Work* (Kerja sama) ialah cara yang membuat suatu pekerjaan menjadi lebih mudah agar cepat selesai dan tidak membuat waktu terbuang sia-sia (Sudayanti, 2019). Tetapi dalam perusahaan ini, suatu kepekaan dalam bekerja masih kurang antar karyawan dan bahkan terhadap atasan menjadi renggang (Juwita, 2018). Apa lagi bergerak di bidang teknisi seharusnya di dominasi oleh kerja sama team yang kompak agar suatu pekerjaan bisa di lakukan dengan baik dan lancar (Sudayanti, 2019). Maka perlunya atasan di perusahaan tersebut lebih bisa memahami antar karyawan.

Dukungan Atasan merupakan suatu tindakan tegas dalam menanggapi suatu permasalahan yang ada di perusahaan (Sudayanti, 2019). Maka harus ada dalam setiap proses kerja yang di lakukan atasan untuk melakukan komunikasi kecil agar pekerjaan menjadi benar dan cepat selesai. Ego yang berlebihan juga dapat menyebabkan salah paham antara karyawan dan juga atasan yang menyebabkan pekerjaan menjadi tidak cepat selesai (Neni & Astutik, 2017).

Konflik yang akan terjadi jika tidak ada penanganan dalam organisasi, yaitu berupa kinerja karyawan akan menurun. Akan terjadi pula stres kerja dalam sebuah perusahaan yang apa bila dalam perusahaan tidak terjadi kelancaran dalam komunikasi antar karyawan (Juwita, 2018). Jika kejadian tersebut terus berulang kali terjadi, maka sebuah perusahaan hanya bergerak di tempat dan tidak ada perkembangan signifikan dalam mengembangkan bisnis walau pun perusahaan tersebut besar dalam wilayahnya. Kebijakan atasan yang selalau berpihak hanya pada karyawan tertentu menyebabkan ketimpangan dalam sebuah perusahaan (Sudayanti, 2019). Saling ada kecemburuan antar karyawan yang tidak akan pernah hilang dalam kedewasaan bekerja bisa menurunkan hasil pekerjaan di setiap karyawan (Octiffani, 2020). Tetapi apa bisa hanya menjadi perusahaan puas sendiri dalam fase sekarang, jangan berharap pada era selanjutnya bisa mengikuti perkembangan zaman dalam bidang penyiaran (Neni & Astutik, 2017).

Seringnya berkomunikasi di luar jam kerja memungkinkan bisa menambah keakraban agar komunikasi antara atasan dan karyawan bisa terjalin dengan baik (Devita, 2019). Sikap yang harus selalu bisa mengimbangi satu sama lain dan tidak saling iri dalam tugasnya masing-masing agar menjadikan suatu team bisa kompak dan tidak ada perbedaan (Ashari, 2019). Konsisten dalam mengemban tugas yang sudah diberikan atasan dengan penuh rasa tanggung jawab antar divisi yang nantinya akan membuahkan hasil yang maksimal dalam sebuah sistem (Octiffani, 2020).

Dalam penelitian yang sudah di alami sebelumnya, permasalahan di setiap karyawan memang selalu terulang dan belum adanya penyelesaian dari pihak

perusahaan (Titra, 2020). Dari segi konflik yang menimbulkan kurangnya kekompakan dalam team yang terus berkurang (Hardiyati, 2017). Dari segi atasan yang berkepihakan terhadap sebagian karyawan saja, membuat konflik menjadi tidak terselesaikan dengan baik (Ervinadi, 2020).

Dengan adanya uraian tersebut, maka di ketahui variabel – variabel yang akan di teliti seperti kurangnya *team work* (kerja sama) dalam mengerjakan tugas yang sudah di berikan, kurangnya komunikasi antara atasan kepada karyawan yang nantinya akan mengakibatkan kesalah pahaman dan konflik antara karyawan dan atasan. Maka terbentuklah suatu judul yang harus di teliti seperti berikut ”Pengaruh *Team Work* Dan Dukungan Dari Atasan Terhadap Tingkat Konflik Karyawan Pada PT. Klojen Lumajang”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pengaruh *Team Work* Dan Dukungan Dari Atasan Terhadap Tingkat Konflik Karyawan. Variabel dalam penelitian ini ada 3 variabel yaitu variabel dependen terdiri dari Tingkat Konflik Karyawan dan variabel independen terdiri dari *Team Work* dan Dukungan Dari Atasan. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Klojen Lumajang.

Berdasarkan deskripsi dari latar belakang dan batasan masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah *team work* parsial berpengaruh signifikan terhadap tingkat konflik karyawan pada PT. Klojen Lumajang?

- b. Apakah dukungan dari atasan secara berpengaruh signifikan terhadap tingkat konflik karyawan pada PT. Klojen Lumajang?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan deskripsi dari latar belakang dan perumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *team work* terhadap tingkat konflik karyawan pada PT. Klojen Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh dukungan dari atasan terhadap tingkat konflik karyawan pada PT. Klojen Lumajang.

### 1.4. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Praktis
  - 1) Manfaat bagi STIE WIDYA GAMA, menjadikan suatu persyaratan untuk syarat kelulusan di jenjang S1 khususnya di Managemen SDM pada penelitian yang berjudul pengaruh *team work* dan dukungan atasan terhadap tingkat konflik karyawan PT. KLOJEN LUMAJANG.
  - 2) Manfaat bagi karyawan, menjadikan suatu penelitian ini sebagai evaluasi dalam sistim kerja atau sebagai motivasi sebagai karyawan dan atasan atau bisa saling mendukung antara atasan dan bawahan.
  - 3) Manfaat bagi peneliti sebagai penambah informasi dari data yang di teliti terhadap perusahaan yang bersangkutan.
  - 4) Manfaat bagi pembaca sebagai sarana penambah ilmu agar bisa mengerti
  - 5) tentang suatu hasil penelitian Manajemem SDM.

b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi dan dapat digunakan untuk menguji kembali terkait manajemen sumber daya manusia tentang *team work* dan dukungan dari atasan terhadap tingkat konflik karyawan sehingga dapat diketahui apakah penelitian ini akan memperkuat hasil atau malah justru menunjukkan hasil yang berbeda antara variabel yang diteliti.

