BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting usaha pencapaian keberhasilan sebuah organisasi (Sari,2014). Pada dasarnya sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan dalam berbagai lini, baik itu dibidang keungan, bidang pendidikan dan lainnya, sebagai juru kunci untuk menggerakan suatu institusi atau organisasi baik itu organisasi publik maupun organisasi nonpublik agar menggerakan suatu tatanan kemajuan organisasi. Saat ini segala macam cara dilakukan untuk mengedepankan profesionalisme, dengan demikian pengaruh politik dalam organisasi publik tidak serta-merta merusak pemeliharaan sumber daya manusia yang pada porsinya mengendalikan segalah macam teknik pada bidang manajemen. Kemajuan teknologi yang begitu melaju saat ini membuat konflik semakin kental dari dalam diri individu maupun kelompok intelektual yang kemudian menghambat jalannya suatu instansi pemerintahan yang mungkin sesekali terjadi, hingga individu-individu tertentu keluar dari arah profesionalisasi sebagai pegawai di beberapa instansi pemerintah salah satunya adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate.

Kinerja merupakan kekuatan dalampencapaian tujuan suatu organisasi, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, persan sumberdaya manusia terhadap kinerja sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat di perhatikan agar dapat meningkatkan efisiensi kinerja bahkan mampu

memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampakpula pada peningkatan kepuasaan *customer (Logahan,2009:3).*

Konflik Interpersonal adalah tidak terhindarkan dalam hubungan dekat seperti rekan kerja, teman dekat, perbedaan kepentingan dan dalam hubungan pacaran. Konflik terjadi saat motif, tujuan, kepercayaan, pendapat atau perilaku seseorang mengganggu atau bertentangan dengan orang lain. Konflik terjadi ketika keinginan atau tindakan seseorang sebenarnya menghambat atau menghalangi orang lain Miller (2012). Konflik interpersonal mulanya tidak terlalu di jadikan acuan dalam bekerja namun pada kondisi kemajuan pada organisasi nonpublik telah menjadi wacana hangat dalam dunia manajemen, dengan pengembangan dan metode yang berfariasi pula. Konsep konflik interpersonal menjadi sangat berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate. Melihat dinamika kinerja Badan Kepegawaain Daearah Kota Ternate yang berfariasi konflik interpersonalnya sehingga penulis mengganggap dinamika konflik ini dapat merubah profesionalisme pegawai Kota Ternate.

Profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014) mengemukakan bahwa: Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tingkatannya masing-masing. Purwandari (2008) menyatakan bahwa, Profesionalisme adalah memberi pelayanan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dan manusiawi

secara penuh/utuh tanpa memetingkan kepentingan pribadi melainkan mementingkan kepentingan klien serta menghargai klien sebagaimana menghargai diri sendiri. Purwandari juga menyatakan bahwa profesional dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Profesional mempunyai keterikatan dengan pekerjaan seumur hidup, (2) Profesional mempunyai motivasi yang kuat atau panggilan hati nurani sebagai landasan bagi pemilihan karier profesionalnya, dan mempunyai komitmen seumur hidup yang layak, (3) Profesional mempunyai kelompok ilmu pengetahuan dan keterampilan/keterampilan khusus yang diperolehnya melalui pendidikan dan pelatihan yang lama, (4) Profesional berorientasi pada pelayanan dengan menggunakan keahlian dalam memenuhi kebutuhan klien, (5) Pelayanan yang diberikan kepada klien didasarkan pada kebutuhan klien secara objektif, (6) Profesional lebih mengetahui apa yang baik untuk klien, (7) Profesional mempunyai otonomi dalam mempertimbangkan tindakannya, (8) Profesional membentuk perkumpulan profesi yang menetapkan kriteria penerimaan, standar pendidikan, perizinan, peningkatan klien dalam profesi, dan batasan peraturan dalam profesi, (9) Profesional mempunyai kekuatan dan status dalam bidang keahliannya dan pengetahuan khusus.

Olehnya itu, penelitian ini penulis memfokuskan pada sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat penting dalam dunia kerja suatu daerah dapat memenuhi kebutuhan pengadaan dan pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate yang berkualitas, yakni pegawai yang kreatif, produktif, memiliki disiplin dan etos kerja, serta mampu mengembangkan potensi dan mampu memanfaatkan peluang *(enterprising).* Menurut Suwarno (Sedarmayanti, 2003:87) terdapat lingkungan srategis yaitu:(1) Politik(2) Ekonomi (3) Tehnologi (4) Sosial (5) Hukum (6) Kependudukan.

Dalam hal ini kependudukan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasialan pembangunan. Dan para pelaksana pembangunan adalah pegawai atau karyawan sebagai sumberdaya manusia yang mempunyai peran yang sangat penting. Hal seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2002) sebagai berikut: 1) manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana. 2) Pelaku dan penentu terwujutnya organisasi. 3) Tujuan tidak terwujud tanpa peran aktif karyawan atau pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Dengan demikian hidup matinya organisasi tergantung pada manusianya. Oleh karena itu, faktor manusia sebagai aktor utama organisasi dikelolah sebaik mungkin, fungsi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dengan demikian fungsi yang sangat penting. Pemimpin yang memandang konflik sebagai hal negatif, maka memandang masalah baik secara individu, maupun kelompok yang dialami akan dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari. Konflik semacam itu akan dianggap sebagai suatu yang menghancurkan segala sesuatu yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi. Sementara pemimpin yang menganggap konflik secara positif, akan memandang masalah baik secara individu maupun dalam kelompok sebagai sesuatu yang menghadirkan tantangan, inspirasi, minat dalam mengembangkan organisasi yang pada akhirnya memiliki efek positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti tertarik dan berkeinginan meneliti lebih dalam tentang kompetensi dan kinerja pegawai di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate, dengan judul: **“Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah konflik interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate?
2. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate?
3. Apakah Konflik Interpersonal dan Profesionalisme berpengaruh secara positif dansignifikan terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penilitian

Sesuai permasalahan yang ada maka tujuan yang ingin dicapai pada penilitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui konflik interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate?
2. Untuk mengetahui Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate?
3. Untuk mengetahui Konflik Interpersonal dan Profesionalisme secara positifan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate?

1.4. Manfaat Penilitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi:

1. Perusahaan atau organisasi seperti Badan Kepegawaian Kota Ternate dapat mengambil kebijakan yang bermanfaat untuk menyelesaikan konflik interpersonal agar terjadi perbaikan dan penyempurnaan terhadap kinerja pegawai.
2. Penulis dapat menambah ilmu dan wawasan mengenai Sumber Daya Manusia serta polapikir mengenai pengaruh konflik interpersonal dan profesionalisme terhadap kinerja serta pengetahuan untuk penulisan ilmiah.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil manfaat sebagai bahan kajian atau referensi, bahan pertimbangan, serta tambahan pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dibidang yang sama.