

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini persaingan di dunia akan semakin ketat, perkembangan system perdagangan luar negeri yang lebih bebas menyebabkan negara-negara berkembang tidak dapat lagi menggunakan tarif yang tinggi untuk memberikan proteksi kepada industri yang baru berkembang. Dengan demikian, perdagangan luar negeri yang lebih bebas menimbulkan hambatan kepada negara berkembang untuk memajukan sektor industri domestik yang lebih cepat. Selain itu ketergantungan kepada industri-industri yang dimiliki perusahaan multinasional semakin meningkat.

Menghadapi Masyarakat EkonomiAsean (MEA) seperti saat ini, MEA memiliki empat tujuan yang diwujudkan dalam empat pilar yaitu, pertama, ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi. Kedua, ASEAN sebagai kawasan berdaya saing ekonomi tinggi. Ketiga, ASEAN sebagai kawasan dengan pengembangan ekonomi yang merata. Dan keempat pilar tersebut, sebagian besar fokus dari MEA diarahkan pada pilar pertama yaitu pasar tunggal dan basis produksi melalui bebasnya arus barang, jasa, modal dan investasi serta tenaga kerja terdidik. Tercapainya integrasi ekonomi yang mendalam berupa pasar tunggal dan basis produksi, tentunya berkaitan dengan pilar-pilar lainnya. Di Indonesia sendiri, MEA dapat memberikan manfaat sekaligus resiko tersendiri. Bagaimanapun, MEA merupakan langkah awal

untuk membangun struktur ekonomi baru di negara-negara Asia Tenggara, begitupun di Indonesia. Dengan adanya konsep pasar bebas ini, masyarakat Indonesia akan dituntut untuk berkompetisi dengan lebih baik, terutama di bidang manajemen perekonomian. Manajemen memiliki tiga dimensi, yakni sumber daya, pengelolaan, dan tujuan. Pada hakikatnya, manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagaimanapun tingginya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi.

Perdagangan bebas Asia Tenggara yang disebut Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Berbagai hal dilakukan oleh banyak negara demi mencapai kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, termasuk melakukan kerjasama dalam berbagai bidang, salah satunya adalah kerjasama dalam bidang ekonomi, dimana bidang ini merupakan bidang yang paling berpengaruh terhadap kehidupan rakyat suatu negara. Seperti kita ketahui, kawasan Asia Tenggara merupakan kawasan ekonomi yang masih digolongkan pada negara berkembang kecuali Singapura yang telah masuk pada negara maju. Perekonomian kawasan Asia Tenggara ini, lebih banyak bergantung kepada hasil alam yang dimiliki oleh masing-masing negara. Karena umumnya, negara-negara dikawasan Asia Tenggara berlatar belakang agraris. Dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi bersama, ASEAN salah satu organisasi

yang dibentuk oleh negara berkembang, telah membentuk suatu kawasan perdagangan bebas Asia Tenggara yang disebut Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Menurut Hasibuan (2015:22) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan aktifitas perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan dengan sungguh tenaga kerjanya agar prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan meningkatkan dan sungguh tenaga kerjanya agar prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan meningkatkan dan sesuai dengan target perusahaan dalam mencapaitujuannya

Menurut Tambunan (2018:17) Standar operasional prosedur (SOP) adalah dokumen tertulis yang memuat prosedur kerja secara rinci, tahapan demi tahapan, dan sistimatis. Standar operasional prosedur (SOP) memuat serangkaian instruksi secara tertulis tentang kegiatan rutin atau berulang – ulang yang dilakukan oleh sebuah organisasi.

Standar Operasional Prosedur (SOP) di PT. Miwon Indonesia, adanya ketidak patuhan terhadap SOP yang dilakukan oleh bagian finishing yang secara peraturan seharusnya dilakukan pengecekan barang yang dilakukan oleh QC namun dibagian finishing produksi langsung dimasukan kedalam gudang tanpa melalui pengecekan QC dulu sehingga SOP perusahaan tersebut tidak dilaksanakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rusda Irawati dan Enstien Basuki Woro H (2016) dengan judul “Perancangan Standar Operasional Perosedur (SOP) proses pembelian bahan baku, proses produksi dan pengemasan pada Industri Jasa Boga” penelitian ini dilakukan di PT. KSM *Catering & Bakrey* Batam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa boga, PT. KSM belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dari cara pembelian bahan baku, proses produksi dan proses pengemasan produk. Hal ini mengakibatkan pemilik perusahaan kesulitan mengontrol secara spesifik proses bisnis yang berjalan, selain itu karyawan baru atau karyawan yang belum mengetahui cara – cara produksi yang bisa diterapkan dalam perusahaan merasa kesulitan dala bekerja sehingga hal ini menjadi kendala bagi karyawan baru tersebut.

Hubungan tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) di PT. Miwon Indonesia, SOP departemen *marketing* dan HRD memiliki beberapa kekurangan pada bagian efisiensi dalam SOP *marketing*.

Winardi (2014:384), Konflik Kerja merupakan suatu situasi, dimana terdapat berbagai tujuan atau berbagai emosi yang tidak sesuai satu sama

lain, pada diri beberapa individu atau antara beberapa individu yang kemudian menyebabkan timbulnya Konflik.

Konflik kerja di PT. Miwon Indonesia, terjadinya kesalahan pemahaman antara bagian produksi dengan bagian *QC* yang disebabkan oleh minimnya komunikasi antar bagian sehingga berdampak terjadinya konflik kerja didalam perusahaan.

Penelitian yang dilakuakn oleh Henda Dwi Piana (2017) dengan judul “Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. bank Syariah Mandiri kantor cabang 16 Ilir Palembang” pada Bank Syariah mandiri KC 16 ilir Palembang terjadi konflik antar karyawannya, konflik tersebut dapat muncul seperti kesalah pahaman, masalah pribadi karyawan yang dibawa kedalam pekerjaan sehingga menimbulkan perselisihan antar karyawan.

Hubungan tentang Konflik kerja di PT, Miwon Indonesia, konflik kerja yang dialami oleh perusahaan saat ini ialah perbedaan persepsi antar karyawan yang menimbulkan perpecahan antar karyawan di PT. Miwon Indonesia.

Menurut Suhendi (2010:260) Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen pada berorganisasi bisa terjadi karena ada faktor-faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

Loyalitas di PT. Miwon Indonesia, tidak adanya komitmen dan kepastian dari kontrak kerja karyawan menyebabkan berkurangnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dan berakibat kepada menurunnya Loyalitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Sepni Andriyani (2016) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang menentukan Loyalitas karyawan pada BMT MANDIRI WONOGIRI” Dimana dalam perusahaan tersebut mengalami hambatan tentang Loyalitas yang tiap hari menurun sehingga berkelanjutan pada perusahaan.

Hubungan tentang Loyalitas di PT. Miwon Indonesia, kurangnya perhatian dari perusahaan mengakibatkan menurunnya Loyalitas karyawan kepada PT. Miwon Indonesia.

Mangkunegara (Kharis,2015:3) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Hubungan tentang Kinerja karyawan di PT. Miwon Indonesia, menurunnya kinerja karyawan di perusahaan disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak, tetapi imbaalan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga karyawan mengalami penurunan kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan pada PT. Miwon Indonesia Driyorejo Gresik dengan judul:

**“PENGARUH *STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP)* ,
KONFLIK KERJA, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MIWON INDONESIA DRIYOREJO
GRESIK”**

1.2 Rumusan masalah

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah variabel standar oprasiaonal perosedur (SOP) konflik kerja dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. MIWON Indonesia Driyorejo Gersik ?
- b. Apakah variabel standar oprasional prosedur (SOP) konflik kerja dan loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. MIWON Indonesia Driyorejo Gersik ?
- c. Manakah diantara variabel standar oprasional prosedur (SOP) konflik kerja dan loyalitas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. MINON Indonesia Driyorejo Gersik ?

1.3 Tujuan penelitian

Dari uraian diatas maka disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pola keterkaitan antara variabel standar oprasional prosedur (SOP) konflik kerja dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. MIWON Indonesia Driyorejo Gersik
- b. Untuk mengidentifikasi antara variabel standar oprasional prosedur (SOP) konflik kerja dan loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. MIWON Indonesia Driyorejo Gersik ?
- c. Untuk mengetahui diantara variabel standar oprasional prosedur (SOP) konflik kerja dan loyalitas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. MIWON Indonesia Driyorejo Gersik ?

1.4 Manfaat penelitian

Dari uraian diatas maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

a. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh standar operasional prosedur (SOP) konflik kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan, serta dampak yang ditimbulkan oleh konflik kerja dan loyalitas. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan evaluasi dari pekerjaan yang telah dilakukan selama ini, terutama dalam standar operasional prosedur yang diterapkan dan bagaimana perusahaan dapat mengatsi masalah konflik kerja yang dialami oleh karyawan dan perusahaan harus tau kelayaitasan karyawannya terhadap perusahaan

b. Manfaat bagi Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya tentang standar operasional prosedur (SOP) konflik kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawannya, sehingga nantinya benar-benar dapat mencapai hasil yang lebih sempurna dari yang penulis lakukan saat ini.

c. Manfaat bagi penulis

Diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan antara teori-teori atau ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dan literature-literatur dengan kenyataan yang sesungguhnya terjadi didalam perusahaan khususnya di bidang Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)

1.5 Sistematika penulisan

Dari uraian diatas maka sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan bagian pendahuluan dari skripsi yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan penelitian terdahulu, landasan teori yang terdiri dari MSDM, pengertian Standar operasional prosedur (SOP), konflik kerja, loyalitas dan kinerja, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai proses kerangka berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, besar sampel, lokasi dan waktu penelitian, proses pengambilan pengumpulan data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai deskriptif subyek penelitian dan obyek penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti, data penelitian, pengujian hipotesis, analisis penelitian pembahasan mengenai hasil penelitian

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat simpulan dan saran. Simpulan berisi pernyataan singkat jelas yang dijabarkan dari hasil penelitian dan pembahasan. Terutama hasil pengujian hipotesis penelitian. Dalam menguraikan kesimpulan tidak

dibenarkan menyimpulkan sesuatu tersebut tidak terdapat dalam pembahasan sebelumnya.