

**PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN DI PT. PARAMITA BANGUN SARANA**

Oleh

Toto Widiato¹
Agus Jamaludin
Feri

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial
Universitas Indraprasta PGRI

Email:

totowidiarto72@gmail.com¹

ABSTRACT

This study reveal human capital is one of company resources that have value and role in the use of others. Therefore, a proper management system is important and required to determine the success of company.

A good company must be supported with high qualified employees that have invitiative, creative and discipline. To have this attributes, a qualified leader plays an important role in supporting professional development of its subordinate. They matter for the extent to which the center support, stimulates and subsidies professional development. Therefore, staff quality is maintained by leadership that motivates and encourage working as team, information sharing and professional staff development.

*The purpose of this research is to investigate the impact of work conflict with work motivation at PT. Paramita Bangun Sarana. The sample is collected based on survey to 100 employess. The methods are validitas test, reliability test, simple regression, correlation test, coefficient determination, and hypothesis. Based on the sample calculation and analyze, we come into regression equation:
 $\hat{Y} = 5,27 + 0,85X$*

With this simple method, the conclusion is that the variabel of work conflict has significant impact to work motivation. With value of $t_{(count)} > t_{(table)} = 9,437 > 1,984$ and coefficient determinate (KD)=47,61% with result of correlation coefficient $r=0,69$. Therefore, we conclude that work conflict influences work motivation of employee (hypothesis is accepted).

Keyword: *work conflict employee and work motivate employee*

A. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang harus dicapai. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak lepas dari kontribusi karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sebagai pelaku utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap positif hendaknya dibina supaya memberikan efek yang positif bagi perusahaan dan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan supaya tidak memberikan efek yang negatif bagi perusahaan.

Aktivitas dunia kerja yang selalu dipenuhi dengan berbagai tugas dan kegiatan yang padat, kadang akan memberikan aura negatif terhadap emosional karyawan sendiri dan pada saat inilah kecerdasan emosional seorang karyawan dibutuhkan agar konflik dalam bekerja bisa dihindari dan kinerja karyawan pun bisa stabil.

Konflik yang ditimbulkan oleh masalah-masalah hubungan pribadi dengan sekup yang kecil kadang-kadang memiliki dampak luas dalam suatu organisasi. Ketidaksesuaian tujuan dan nilai-nilai pribadi seseorang dalam jabatan tertentu yang diembannya seringkali sangat resisten terhadap konflik. Sebaliknya konflik juga bisa timbul karena adanya stimulus yang besar seperti perebutan sumber daya antar departemen/bagian mungkin tidak berakibat luas karena dalam menangani dan mengelolanya tepat, sehingga dampak yang diakibatkan bisa di minimalisir. Secara umum konflik tidak bisa dihilangkan sama sekali, tetapi hanya bisa ditekan atau dikurangi kualitas, kuantitas, dan intensitasnya.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, naiknya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, tidak atau berkurangnya kegelisahan.

Berdasarkan pengamatan penulis, pegawai di Paramita Bangun Sarana mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan semangat kerja, komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan semangat kerja.

Pertama, penurunan semangat kerja, hal ini terlihat dari seringnya pegawai datang terlambat, pulang sebelum waktunya, lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya.

Kedua, komunikasi belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari jaranganya pegawai di ajak berdiskusi, rapat-rapat, surat undangan yang sering datang terlambat, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan kesah pegawai.

Ketiga, Lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan bagi pegawai, hal ini terlihat dari ruangan kerja yang terlalu sempit, individualisme, dan egoisme.

Keempat, belum ada yang namanya pengembangan pegawai, seperti pelatihan bagi para pegawai, tidak adanya penjenjangan karir dan lain sebagainya.

Kelima, motivasi pegawai terlihat begitu rendah, hal ini terlihat dari terlihat dari tidak adanya keinginan pegawai untuk berkembang, pegawai tidak menyenangi pekerjaan, tidak menikmati pekerjaan dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, penulis tertarik menelaah secara lebih mendalam, konflik kerja yang berdampak pada semangat kerja karyawan. Maka penulis mengambil judul: “Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Paramita Bangun Sarana“.

1. Definisi Konflik Kerja

Konflik berasal dari bahasa Latin: *Confligo*, terdiri dari dua kata yaitu “*con*” berarti bersama-sama dan “*fligo*” yang berarti pemogokan, penghancuran atau peremukan. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, Poerwadarminta, (2006:519) kata konflik berarti pertentangan atau percekocokan. Menurut Webster, (2006:213) dalam Daniel Carolus Kambey dikatakan bahwa kata konflik diserap dari bahasa Inggris, *Conflict* yang berarti: pertarungan (*a fight*), perbuatan kekerasan (*struggle*), persengketaan (*a controversy*), perlawanan yang aktif (*active opposition hostility*). Berdasarkan pengertian dalam organisasi dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

a. Bentuk dan Jenis-Jenis Konflik Kerja

- 1) Konflik hierarki (*hierarchical Conflict*)
- 2) Konflik fungsional (*functional conflict*)
- 3) Konflik staf dengan kepala unit (*line staff conflict*)
- 4) Konflik formal – informal (*formal – informal conflict*)

Sedangkan beberapa jenis konflik yang bias terjadi dalam suatu perusahaan diantaranya yaitu:

- a) Konflik dalam diri seseorang
- b) Konflik antar individu
- c) Konflik antar anggota kelompok
- d) Konflik antar kelompok
- e) Konflik intra perusahaan
- f) Konflik antar perusahaan

b. Faktor-Faktor penyebab timbulnya konflik

- 1) Komunikasi
- 2) Struktur
- 3) Variabel Pribadi

c. Indikator-Indikator Konflik Kerja

Berdasarkan indikatornya dibagi menjadi dua macam yaitu konflik fungsional (*Functional Conflict*) dan konflik disfungsional (*Dysfunctional Conflict*) sebagai berikut :

- 1) Konflik fungsional:
 - a) Bersaing untuk meraih prestasi
 - b) Pergerakan positif menuju tujuan
 - c) Merangsang kreatifitas dan inovoasi
 - d) Dorongan melakukan perubahan
- 2) Konflik Disfungsional:
 - a) Mendominasi diskusi
 - b) Tidak senang bekerja dalam kelompok
 - c) Benturan kepribadian
 - d) Perselisihan antar individu
 - e) Ketegangan

2. Definisi Semangat Kerja

Alex S. Nitisemito (2001:160), mengemukakan bahwa “Melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik, Lebih lanjut dapat di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik”. Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu ekspresi dan mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya tujuan kelompok maupun organisasi.

a. Pentingnya Semangat Kerja

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Terdapat faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebagai berikut :

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Menciptakan suasana santai
- 4) Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- 5) Tempatkan karyawan di posisi yang tepat
- 6) Berikan kesempatan mereka untuk maju
- 7) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan

- 8) Usahakan para pegawai untuk mempunyai loyalitas
- 9) Sesekali karyawan perlu diajak berunding
- 10) Pemberian insentif yang terarah
- 11) Fasilitas yang menyenangkan

c. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pemimpin memiliki langkah – langkah dalam menciptakan semangat kerja dalam diri karyawan . yaitu sebagai berikut :

- 1) *Become a Genuine and Authentic Manager*
- 2) *Tune Into the Emotional Needs of your Employes*
- 3) *Taking Care of Talent*
- 4) *Giving Feedback to Build Morale Employe*
- 5) *Alter The Work Enviroment*

d. Indikator Semangat Kerja

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja:

- 1) Naiknya produktivitas karyawan
- 2) Tingkat Absensi yang rendah
- 3) *Labour Turn-Over* yang menurun
- 4) Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

B. METOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2010:3), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada giliranya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengatasi masalah.

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka yang di gunakan untuk meneliti masalah “Pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja di PT. Paramita Bangun Sarana” ini adalah dengan metode deskriptif dan metode vertifikatif.

C. PEMBAHASAN

Data hasil dari perhitungan antara dua variabel X Dan Y

Tabel 1.
Data Variabel X dan Variabel Y

Jumlah	Konflik Kerja (X)	Semangat Kerja (Y)	XY	X ²	Y ²
Σ	4,421	4,285	190,471	196,659	185,445

a) Uji Validitas

Tabel 2.
Uji Validitas Konflik Kerja

No.	Butir Dalam Kusioner	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Kritis (r tabel)	Taraf Sig. (α = 0,05)	Keterangan
1	X	0.530	0.197	0.05	Valid

Tabel 3
Uji Validitas Semangat Kerja

No.	Butir Dalam Kusioner	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Kritis (r tabel)	Taraf Sig. (α = 0,05)	Keterangan
1	Y	0.493	0.197	0.05	Valid

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4
Uji Reabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach's	R tabel
1	Konflik Kerja (Variabel X)	0.74	0.6
2	Semangat Kerja (Variabel Y)	0.84	0.6

c) Analisis Regresi Liner Sederhana

Nilai persamaan Regresi Liner Sederhana $\hat{Y} = 5,27 + 0,85X$

d) Analisis Korelasi Sederhana

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Didapat nilai $r_{xy} = 0,69$ dengan interpretasi antara konflik kerja dan semangat kerja dengan hasil kuat dan signifikan

e) Koefisien Koefisein Determinasi

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Didapat Nilai $KD = 47,61 \%$ dengan interval determinasi antara konflik kerja dan semangat kerja dengan hasil sedang dan signifikan

f) Uji T

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Distribusi (tabel-t) untuk $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan ($\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) maka diperoleh : $t = 9,437$

Dari Distribusi (Tabel-t) untuk $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan ($\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) adalah $t_{tabel} = 1,984$.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan penulis yang membahas masalah konflik kerja dan semangat kerja, penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Konflik kerja telah memberikan kontribusi langsung dalam meningkatkan semangat kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,69 menunjukkan bahwa hubungan variabel X dengan variabel Y kuat yang artinya dengan konflik kerja akan mempengaruhi semangat kerja dan sebaliknya.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (KD) sebesar 47,61 % maka hal ini menyatakan hubungan konflik kerja dengan semangat kerja dan sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,437 > 1,984$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa konflik kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan semangat kerja.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan berguna dan mampu merubah kondisi yang ada, sehingga antara konflik kerja dengan semangat kerja dapat diatasi. Saran-saran yang perlu mendapat perhatian adalah sebagai berikut :

1. Saran untuk konflik kerja
 - a). Sebaiknya perusahaan memberikan waktu bersama para karyawan seperti menyelenggarakan kegiatan *outbound* yaitu jenis liburan yang memanfaatkan keunggulan alam untuk membangun kerjasama tim dan pengembangan diri yang disimulasi melalui permainan-permainan edukatif baik secara individu maupun kelompok seperti permainan arum jeram, training motivasi, paint ball. Adapun tujuannya untuk memberikan kesadaran kepada karyawan untuk saling peduli dan untuk diterapkan didalam perusahaan sebagai pendekatan untuk membuat kerjasama team terjaga dan lebih kompak.
 - b). Untuk permasalahan konflik kerja sesama rekan kerja sebaiknya pimpinan perusahaan lebih dekat terhadap karyawannya untuk menjadi penengah dengan bertujuan untuk meminimalisir gejala konflik besar yang negatif agar tidak terjadi lagi perselisihan yang menghambat kelancaran jalannya tujuan perusahaan.

2. Saran untuk semangat kerja

- a). Untuk permasalahan *labour turn-over* sebaiknya pimpinan melakukan pendekatan-pendekatan kepada perorangan untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi dari setiap individu sehingga permasalahan tersebut dapat diatasi dan tidak dapat mengganggu jalannya aktivitas perusahaan.
- b). Untuk permasalahan absensi terutama karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan sebaiknya perusahaan membuat kebijakan-kebijakan tertentu seperti menerapkan sanksi berupa pemotongan gaji dan teguran keras agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya demi menekan angka absensi yang tinggi dan tidak menjadi contoh buruk bagi karyawan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S., Nitisemito, 2002, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Suharmi, Arikunto, 2010, Manajemen Penelitian, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Prof. Dr. H. Sumaryoto, 2015, Panduan Skripsi / Tugas Akhir dan Tesis, Jakarta.
- Sunarta, SE, MM FISE Universitas Negeri Yogyakarta, Sunarta_tni@yahoo.com
- H. Sadili Samsudin, M.M M.Pd, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Pustaka Setia, Jakarta.
- H. Malayu S.P. Hasibuan, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sinar Grafika Ofset, Jakarta.
- Kaswan, 2015, Sikap Kerja Dari Teori Dan Implementasi Sampai Bukti, CV. Alfabeta, Jakarta.
- Supardi U.S. MM. M, Pd, 2013, Aplikasi Statika dalam Penelitian, Adikita, Jakarta.
- Vaitzhal Rivai dan Deddy Mulayadi. 2009, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta : PT Rajagrafindo Prasad.
- Robbin, S. P. & Timothy A. Judge (2008), Perilaku Organisasi, alih basasa oleh Hadyana Pujaatmaka Salembat Empat, Jakarta.