

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KERTAK HANYAR KABUPATEN BANJAR

By:

Muhammad Badruddin

Program Studi Ilmu Komunikasi

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

ABSTRAK

MUHAMMAD BADRUDDIN. NPM. 16110044. Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen konflik dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, selain itu untuk mengetahui pengaruh antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koefisien yang dianalisis dengan *Chi Square Goodness Of Fit* dan Regresi Linier Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar termasuk kategori cukup baik. Sedangkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar termasuk kategori sangat baik. Selain itu terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya (Rachmawati, 2008:1).

Aspek manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan dari pada organisasi secara optimal. Sehubungan dengan itu, menurut Fahmi (2016:1), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Peningkatan efektivitas kinerja pegawai sangat diperlukan dalam rangka membawa kearah tujuan organisasi yang maksimal.

Tujuan suatu organisasi adalah tercapainya produktivitas kerja yang dapat menghasilkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Produktivitas dapat tercapai apabila pegawai dan pemimpin dapat bekerjasama dan mempunyai satu visi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang berinteraksi untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama dan terikat oleh ketentuan yang telah disepakati bersama. Sesuatu tidak disebut organisasi bila tidak memiliki tujuan (*purpose*), anggota (*people*), dan rencana (*plan*) (Gerloff dalam Kusdi, 2013:4).

Organisasi merupakan sistem sosial yang unit-unit kerjanya (subsistem) dan para anggotanya saling berhubungan, saling membantu, dan saling tergantung satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi. Sistem organisasi yang harmonis menciptakan sinergi

positif-produksi subsistem-subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem, hasilnya lebih besar dari pada jumlah produksi masing-masing subsistem. Konflik merusak sistem dan menciptakan sinergi negatif-produksi subsistem-subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil dari pada jumlah produksi masing-masing subsistem. Keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi (Wirawan, 2013:109).

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. 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 kearah peningkatan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dampak negatif dari adanya konflik adalah banyak tenaga kerja 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, 2013:110).

Sehubungan dengan itu menurut (Wirawan, 2013:129) menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkan untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Manajemen konflik adalah cara yang dapat digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi perselisihan antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih supaya menemukan titik terang atas permasalahan tersebut.

Salah satu faktor positif dari konflik tersebut menurut Wirawan (2013:110) yaitu dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya (Mangkunegara dalam Widodo, 2015:131). Untuk mengetahui kinerja seorang pegawai dalam organisasi diperlukan penilaian kinerja.

Menurut Widodo (2015:138) penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan gairah dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Manajemen konflik tampaknya berpengaruh terhadap kinerja hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian Najib Faishol (2016), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan (Studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). Selain itu dari hasil penelitian Jismullatif (2016), menunjukkan bahwa manajemen konflik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Dharma Utama Batu. Serta dari hasil penelitian Palgunadi, Mansur M. (2016), menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua.

Kecamatan Kertak Hanyar merupakan salah satu Kecamatan yang berbatasan langsung dengan Ibu Kota Provinsi Kalimantan Selatan yang memerlukan tidak lama untuk memerlukan menempuh Perjalanan dibanding dengan Kecamatan lainnya. Selain itu Kecamatan Kertak Hanyar merupakan kecamatan yang salah satu mempunyai kepadatan penduduk terbanyak sesudah Kecamatan Martapura Kota yang di nilai dari Pindah Datang Penduduk Kecamatan Penduduk antar Kabupaten Kota Provinsi.

Kecamatan Kertak Hanyar terdiri dari 10 desa dan 3 kelurahan, yaitu : Desa : 1) Desa Kertak Hanyar II, 2) Desa Manarap Tengah, 3) Desa Manarap Baru, 4) Desa Simpang Empat,

5) Desa Banua Hanyar, 6) Desa Pasar Kamis, 7) Tatah Pemangkih Laut, 8) Desa Sungai Lakum, 9) Desa Mekar Raya dan 10) Desa Tatah Belayung Baru. Kelurahan: 1) Kertak Hanyar I, 2) Manarap Lama dan 3) Mandar Sari

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar”, karena selama observasi dalam melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar peneliti melihat adanya kerjasama yang kurang baik antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari perselisihan pegawai dalam bekerja sehingga terjadi kesalahpahaman yang mengakibatkan konflik antar pegawai. Pada saat peneliti menanyakan masalah konflik tersebut kepada salah satu pegawai, hal itu dikarenakan kualitas, kuantitas, dan gaya komunikasi setiap pegawai yang berbeda.

Konflik yang terjadi antar pegawai dalam organisasi, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi pegawai untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi menurun. Manajemen konflik sangat penting bagi Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar karena manajemen konflik merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai dapat maksimal. Dengan adanya manajemen konflik pegawai menjadi tahu bagaimana pentingnya komunikasi yang baik serta saling memahami perbedaan dan kerjasama untuk menyelesaikan tugas/ pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan diri sendiri serta dapat menjadi pelajaran bagi pegawai untuk lebih berkembang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menstimulasi konflik, mengurangi konflik dan menyelesaikan konflik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan produktivitas organisasi (Ade Florent, 2010). Sedangkan Wirawan (2010:129) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan manajemen konflik merupakan proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkan untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.

Untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal pada penelitian ini, maka digunakan indikator-indikator, antara lain : 1) Keterbatasan Sumber Daya, 2) Struktur Organisasi, 3) Komunikasi dan 4) Perbedaan Individu

2. Kinerja

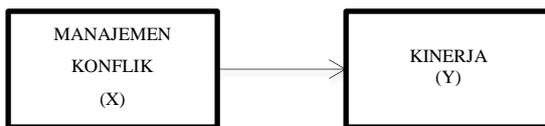
Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016:98). Menurut Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan Fahmi (2016:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profiet oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Untuk mengukur variabel kinerja dalam penelitian ini, maka digunakan indikator-indikator, sebagai berikut: 1) *Quality* (Kualitas kerja), 2) *Quantity* (Kuantitas kerja), 3) *Timeliness* (Ketepatan waktu), 4) *Cost efectiveness* (Efektivitas biaya), 5) *Need for supervisor* (Perlu untuk pengawasan) dan 6) *Interpersonal impact*.

3. Pengaruh Manajemen Konflik dengan Kinerja

Dalam penelitian ini, hal yang perlu dijadikan acuan yaitu fokus penelitian terdahulu, maka dari itu peneliti mencari hal-hal terkait dengan pengaruh manajemen konflik dengan kinerja, yang mana peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut menyiratkan bahwa variabel manajemen konflik memiliki pengaruh dengan kinerja seperti hasil penelitian dari Mohammad Najib Faishol (2016), Jismullatif (2016) dan Palgunadi, Mansur M. (2016) yang mana dari ketiga penelitian tersebut menemukan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara variabel manajemen konflik terhadap kinerja.

4. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Manajemen Konflik (X) sebagai variabel *independen* (variabel bebas) mempengaruhi variabel *dependen* (variabel terikat) Kinerja (Y).

5. Hipotesis

Hubungan Manajemen Konflik dengan Kinerja

H₁: Terdapat pengaruh antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

2. Tipe Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar dengan objek mencakup Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar yang berjumlah 24 orang. Untuk jumlah sampel dikarenakan jumlah populasi pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar relative kecil, maka digunakan teknik *simple jenuh* dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni sejumlah 24 orang sebagai responden penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, khususnya data primer maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket).

6. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah pertama maupun kedua, sekaligus menjawab hipotesis manajemen konflik dan kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan rumus *Chi Square Goodness Of Fit*. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai pengaruh variabel manajemen konflik terhadap variabel kinerja digunakan statistik Regresi Linier Sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Konflik Pegawai

Tabel 4.25. Manajemen Konflik Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	1	4,2
2.	Baik	3	12,5
3.	Cukup Baik	12	50,0
4.	Kurang Baik	7	29,2
5.	Tidak Baik	1	4,2
Jumlah		24	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2020

Dari tabel 4.25. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori manajemen konflik pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, menunjukkan bahwa manajemen konflik pegawai Cukup Baik.

2. Kinerja Pegawai

Tabel 4.26. Kinerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	9	37,5
2.	Baik	8	33,3
3.	Cukup Baik	4	16,7
4.	Kurang Baik	2	8,3
5.	Tidak Baik	1	4,2
Jumlah		24	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2020

Dari tabel 4.26. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sangat Baik.

3. Pengaruh Manajemen Konflik (X) terhadap Kinerja (Y) Pegawai

Tabel 4.27. Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,645	8,762		2,813	,010
	X	,601	,264	,436	2,272	,033

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.27. di atas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,033 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

Berdasarkan nilai t hitung adalah 2,272 sedangkan t tabel 2,074, karena t hitung dari variabel tersebut lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen konflik berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Manajemen konflik pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, menunjukkan bahwa manajemen konflik pegawai Cukup Baik.
- 2) Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Sangat Baik.
- 3) Pengaruh manajemen konflik dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar diterima.

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil analisis tingkat manajemen konflik pegawai hanya pada kategori Cukup Baik. Hal ini menandakan masih ada pegawai yang manajemen konfliknya cukup rendah. Oleh karena itu hendaklah pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar terus memperbaiki manajemen konfliknya.
- 2) Berdasarkan hasil analisis tingkat kinerja pegawai termasuk pada kategori Sangat Baik. Hal ini diharapkan pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar terus mempertahankan kinerja pegawainya, selain itu bagi pegawai yang kinerjanya masih kurang optimal dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya perlu ditingkatkan lagi.
- 3) Dengan adanya pengaruh antara manajemen konflik terhadap kinerja, hendaknya seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar terus memperbaiki manajemen konfliknya, agar tercapainya hasil kerja atau kinerja yang optimal pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, R. 2012. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Djamaluddin, Arief. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persaingan Global*. Jakarta: Pengembangan Bisnis dan Manajemen Global
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA
- Faishol, Mohammad N. 2016. *Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan (Studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Jismullatif. 2016. *Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan di CV. Dharma Utama Batu*. Skripsi. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
- Kusdi. 2013. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Palgunadi, Mansur M. 2016. *Pengaruh Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi FutureE Vol. 3 No. 2
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitompul, Ade Florent S. 2010. *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT PLN (persero) Cabang Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA
- Sukmalana, Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan, dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama
- Sutrisno, Edi. 2009. *Komunikasi Dalam Organisai*. Jakarta: KENCANA

- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: ALFABETA
- Wahyudi. 2006 . *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*.(Edisi kedua). Bandung : ALFABETA.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat