

**PENGARUH KONFLIK KERJA DISFUNGSIONAL TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

RISKY MAULANA

NIM : 15612146



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH KONFLIK KERJA DISFUNGSIONAL TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

RISKY MAULANA

NIM : 15612146

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK KERJA DISFUNGSIONAL TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Risky Maulana
NIM : 15612146

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102/ Asisten Ahli



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi




Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KONFLIK KERJA DISFUNGSIONAL TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Risky Maulana
NIM : 15612146

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sepuluh Bulan
Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah Memenuhi
Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102/ Asisten Ahli

Sekretaris,



Dwi Septi Harvani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602/ Lektor

Anggota,



Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN/1017087601/ Lektor

Tanjungpinang, 10 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.Ca
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Risky Maulana
NIM : 15612146
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.25
Program Studi/ Jenjang : Manajemen/ Strata I (satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja Disfungsional Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 Desember 2019

Penyusun,



Risky Maulana
NIM : 15612146

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada keluargaku, khususnya kedua orang tua ku serta kakak dan abang yang selalu mendukung dan memberikan motivasi. Tak lupa juga skripsi ini untuk teman-teman seangkatan Manajemen Sore 2015.

MOTTO

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman :

*Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Dan
sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-
orang yang khusyu', (yaitu) orang-orang yang meyakini, bahwa
mereka akan menemui Rabb-nya, dan bahwa mereka akan kembali
kepadaNya. [al Baqarah|2 : 45-46]*

KATA PENGANTAR

Allhamdulillahirobbil ‘alamin. Puji dan syukur bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala yang telah memberikan rahmat dan karunia kepada penulis, dan tak lupa penulis ucapkan shalawat beriring salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja Disfungsional Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan”** tepat pada waktunya. Yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
3. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Ketua Program Studi S1-Manajemen (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Sekretaris Program Studi S1-Manajemen (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

5. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. selaku Dosen Pembimbing I yang telah turut membimbing, memberikan koreksi serta saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah turut membimbing, memberikan koreksi serta saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Pegawai di STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
8. Pihak keluarga khususnya orang tua saya Bapak Rayadi, Ibu Asriah, kakak Aswirda dan abang Ridwan yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman saya Yuvensius Liuwanta, Agus Sapto Aji, Heni Widya Yanti, Tri Mawarni dan teman-teman kelas Manajemen Sore 1 yang tidak bisa saya tuliskan semua yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat demi menambah pemahaman para pembaca, maka penulis sangat terbuka atas segala kritik dan saran yang konstruktif dan bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi selanjutnya.

Tanjungpinang, 10 Desember 2019
Penulis



Risky Maulana
NIM : 15612146

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kegunaan Penelitian.....	7
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	7
1.5.2 Kegunaan Praktis	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11

2.1.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	11
2.1.1.2	Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2	Konflik Kerja	14
2.1.2.1	Pengertian Konflik Kerja	14
2.1.2.2	Jenis-jenis Konflik Kerja	15
2.1.2.3	Sebab-sebab timbulnya Konflik Kerja	16
2.1.2.4	Dampak Konflik Kerja	17
2.1.2.5	Cara mengetahui adanya Konflik Kerja	20
2.1.2.6	Strategi mengatasi Konflik Kerja	21
2.1.2.7	Indikator-indikator Konflik Kerja	24
2.1.3	Semangat Kerja	26
2.1.3.1	Pengertian Semangat Kerja	26
2.1.3.2	Pentingnya Semangat Kerja	27
2.1.3.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja	27
2.1.3.4	Indikator Semangat Kerja	28
2.2	Hubungan antar variabel	30
2.3	Kerangka Pemikiran.....	31
2.4	Hipotesis.....	31
2.5	Penelitian Terdahulu	32
BAB III	METODELOGI PENELITIAN.....	36
3.1	Jenis Penelitian	36
3.2	Jenis Data	37
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4	Populasi dan Sampel	39

3.4.1 Populasi	39
3.4.2 Sampel.....	40
3.5 Definisi Operasional Variabel	40
3.6 Teknik Pengolahan Data	42
3.7 Teknik Analisis Data	44
3.7.1 Uji Kualitas Data	44
3.7.1.1 Uji Validitas Data	44
3.7.1.2 Uji Reliabilitas Data	45
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	45
3.7.2.1 Uji Normalitas	45
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	46
3.7.2.3 Uji Autokorelasi	46
3.7.3 Uji Regresi Linier Sederhana	47
3.7.3.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)	47
3.7.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan	50
4.1.1.2 Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan	51
4.1.2 Karakteristik Responden	52
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
4.1.3 Analisis Deskriptif	55
4.1.4 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	64
4.1.4.1 Uji Validitas	64
4.1.4.2 Uji Reliabilitas	65
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	66
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas	66
4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.1.5.3 Hasil Uji Auto Korelasi	69
4.1.6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	69
4.1.6.1 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)	70
4.1.6.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi	72
4.2 Pembahasan	73
BAB V PENUTUP	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
<i>CURICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
3.1	Definisi Operasional Variabel	41
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	54
4.4	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Konflik Kerja Disfungsional (X)	55
4.5	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)	60
4.6	Hasil Uji Validitas	64
4.7	Hasil Uji Reliabilitas	66
4.8	Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> untuk Konflik Kerja Disfungsional terhadap Semangat Kerja	67
4.9	Uji Auto Korelasi	69
4.10	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	70
4.11	Hasil Uji-t (Parsial)	71
4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	31
4.1	Normal Probability Plot	67
4.2	Uji Heteroskedastisitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Lampiran Kuesioner
2.	Lampiran Tabulasi
3.	Lampiran Hasil Ouput Uji Validitas
4.	Lampiran Hasil Output Reliabilitas
5.	Lampiran Hasil Output Regresi
6.	Lampiran Plagiarism

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK KERJA DISFUNGSIONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BINTAN

Risky Maulana, 15612146, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, risky.maulana857@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja disfungsional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, deskriptif dan asosiatif. Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 55 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada responden dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan pengujian uji t menunjukkan bahwa variabel konflik kerja disfungsional berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dan angka *R Square* sebesar 0,906% menunjukkan bahwa 90,6% variabel *independent* dapat mempengaruhi variabel *dependent* sedangkan sisanya 9,4% konflik kerja disfungsional dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Konflik Kerja Disfungsional, Semangat Kerja Pegawai

Dosen Pembimbing I : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc

Dosen Pembimbing II : Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF A DYSFUNCTIONAL WORKING CONFLICT ON THE EMPLOYEE'S WORKING SPIRIT IN PUBLIC WORKS AND DISTRICT ARRANGEMENT OF BINTAN

*Risky Maulana, 15612146, management, high School of Economic Sciences
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang, risky.maulana857@gmail.com*

This research aims to determine how the influence of the dysfunctional working conflict on the employee's working spirit at the Public Works office and the arrangement of the District of Bintan. This research uses quantitative, descriptive and associative research methods. The population taken in this research was the public works officer and the organizing of the district office of Bintan. The samples taken in this study were 55 people. The data collection techniques used are by distributing questionnaires to respondents and the data analysis techniques used are simple linear regression analyses.

*The results of hypotheses testing using *t* test tests indicate that a dysfunctional working conflict variable affects the employee's work spirit and R Square number 0.906 suggests that 90,6% of independent variables can affect dependent variables whereas the remaining 9,4% of the dysfunctional working conflict is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: Dysfunctional working conflict, employee morale

Supervisor I: Muhammad Rizki, S.Psi., M. HSc

Supervisor II: Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi instansi pemerintah, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam instansi pemerintahan. Instansi pemerintah dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam instansi pemerintah. Manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan akan mampu menghasilkan semangat kerja pegawai yang optimal bagi instansi pemerintah (Fahmi, 2017).

Suatu organisasi atau Instansi didirikan dengan berbagai macam tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan instansi dapat tercapai apabila manajemen dapat mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusianya, secara efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam hal ini sangat penting. Instansi merupakan organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Orang-orang yang ada dalam organisasi, baik sebagai pegawai, memegang peranan penting bagi organisasi suatu instansi pemerintah mempunyai tujuan yang harus dicapai. Setiap usaha untuk mencapai tujuan dari instansi pemerintah tidak terlepas dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Pegawai adalah pelaksana dan pengendalian yang berperan aktif dalam tercapainya tujuan dari instansi

pemerintah tersebut. Untuk mencapai tujuan dari instansi pemerintah, pegawai menggunakan pikiran, perasaan dan kemampuan serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap dalam melakukan pekerjaannya. Yaitu dengan sikap-sikap yang positif yang dimiliki oleh pegawai supaya dapat memberikan efek yang positif bagi instansi pemerintah dan sikap yang negatif agar dapat dihindarkan supaya tidak berdampak bagi instansi pemerintah.

Di dalam dunia kerja termasuk pada instansi pemerintah tidak terlepas dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai, dengan berbagai tugas dan kegiatan yang banyak, kadang akan menimbulkan konflik dan pekerjaan (Mwangi and Ragui, 2013).

Konflik dapat ditimbulkan dari permasalahan hubungan pribadi dengan hal-hal yang kecil kadang berdampak luas bagi organisasi. Ketidaksiannya tujuan dengan nilai-nilai pribadi dalam jabatan tertentu yang dibebankan sering kali menimbulkan konflik. Secara umum konflik tidak dapat dihilangkan sama sekali, tetapi hanya dapat dikurangi kualitas, kuantitas dan intensitasnya.

Demikian halnya konflik yang terjadi dalam suatu organisasi, sekecil apapun konflik yang muncul baik yang berasal dari masing-masing individu atau organisasi secara luas harus dikenali apa yang menyebabkan terjadinya konflik tersebut.

Dari aspek waktu, konflik perlu dilihat dari kapan munculnya konflik tersebut. Sedangkan dari aspek tempat, konflik juga perlu dilihat dimana konflik itu terjadi, serta pada situasi bagaimana konflik tersebut muncul (Widiato,

Jamaludin, and Feri 2016). Kemudian dari sisi pelaku, siapa saja yang terlibat dari konflik tersebut, dan mencari tahu tersebut akar masalah yang menyebabkan terjadinya konflik. Kesadaran, kepekaan, dan kecermatan/ kecerdasan dalam menemukan sebab kemudian mampu mengelolanya merupakan langkah yang sangat besar dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Konflik kerja yang muncul dalam suatu organisasi akan mengganggu kelancaran hubungan antar individu anggota organisasi. Apabila hubungan antar individu terganggu akibat adanya konflik, maka pribadi-pribadi yang berkonflik akan merasakan suasana kerja dan suasana psikologis tertekan.

Orang-orang yang bekerja di bawah tekanan psikologis dapat mengakibatkan menurunnya tingkat semangat kerja. Akibat dari semua itu prestasi kerja menjadi berkurang sehingga secara luas hal tersebut akan mengakibatkan semangat kerja pribadi dalam organisasi menurun (Chimawati, 2018).

Konflik menjadi dua macam, yaitu: konflik fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan konflik disfungsional (*Dysfunctional Conflict*), yaitu konflik yang merintangi pencapaian tujuan kelompok.

Konflik adalah hal yang umum yang terjadi di tempat kerja termasuk, pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan konflik kerja disfungsional terhadap pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Bintan.

Berdasarkan pengamatan penulis ada 2 jenis konflik yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan. Pertama hal ini terlihat dari pertentangan antara pegawai dengan rekan kerjanya yang lain, karena perbedaan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja, dan lain-lain.

Contohnya Kepala Seksi bidang bina konstruksi dengan pegawainya yang berbeda pendapat, Kepala Seksi bidang bina konstruksi sering kali berbeda pendapat dengan pegawai, dalam pelaksanaan pekerjaan namun pada akhirnya, pendapat Kepala Seksi itu harus pegawai mengikuti apa yang diperintah oleh Kepala Seksi bidang bina konstruksi, sehingga pegawai merasa di tekan untuk melakukan pekerjaan yang bukan bidang pekerjaannya.

Kedua antar kelompok dalam organisasi yang sama, hal ini terlihat dari konflik antar lini dan staf, pekerja dan manajemen merupakan dua macam bidang konflik antar kelompok. Contohnya pada bidang bina konstruksi di anggap sebelah mata oleh bidang lain sehingga bidang bina konstruksi kurang di perhatikan oleh bidang bagian umum dalam hal alat tulis kantor, pengadaan barang seperti K3 (Keselamatan, Kesehatan, Kerja), sehingga bidang bina konstruksi berinisiatif untuk membelinya sendiri dari uang kas.

Dari survey pra penelitian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa jenis konflik yang ada adalah konflik disfungsional yang lebih sering terjadi. Dampaknya semangat pegawai terlihat begitu rendah, hal ini terlihat dari tidak

adanya keinginan pegawai untuk berkembang, pegawai tidak menyenangi pekerjaan, tidak menikmati pekerjaan dan lain sebagainya. Semangat kerja adalah suatu iklim suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan kegairahan dalam melakukan pekerjaan dan mendorong mereka untuk terus bekerja agar lebih baik dan teliti dalam melakukan pekerjaan dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dijalankan oleh pegawai di instansi pemerintah manapun, karena semangat kerja untuk menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam, merasa puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja untuk mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri turunnya semangat kerja yaitu, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, pemotongan tunjangan kinerja apabila telat datang kantor, perselisihan dengan teman kerja. Semangat kerja adalah suatu tolak ukur bagi suatu instansi pemerintah untuk mengetahui sumber daya manusia di suatu organisasi tersebut, yang secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik.

Semangat kerja adalah sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh dengan kebutuhan utama organisasi (Tohardi, 2010). Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, penulis tertarik untuk menelaah secara mendalam, konflik kerja disfungsional yang berdampak pada semangat kerja pegawai. Maka penulis mengambil judul : “Pengaruh Konflik Kerja Disfungsional terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Bintan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana konflik kerja disfungsional yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan ?
2. Bagaimana semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan ?
3. Apakah konflik kerja disfungsional berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan ?

1.3 Batasan Masalah

Pengaruh konflik kerja disfungsional terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Bintan. Objek yang diteliti adalah pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana konflik kerja disfungsional pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan.

2. Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja disfungsional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan atau manfaat antara lain adalah :

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian dapat menjadi bahan untuk memperluas pengetahuan peneliti tentang pengaruh konflik kerja disfungsional serta dapat dijadikan acuan atau bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang membahas masalah yang sama. Peneliti juga berniat memanfaatkan dalam penelitian ini untuk menerapkan pengetahuan baik praktik maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya;

1. Bagi Peneliti, menambah konsep dasar memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai konflik kerja disfungsional terhadap semangat kerja pegawai. Untuk memenuhi

syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi.

2. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan, hasil peneliti digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi atau kebijakan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan.
3. Bagi Pembaca, menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai konflik kerja disfungsional terhadap semangat kerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian dalam penelitian ini, untuk memahami lebih jelas skripsi ini, materi-materi yang tertera pada skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab. Maka penulis menyusun sistematika penulisan, dimana pada penulisan penelitian ini terdiri dari lima (5) bab, masing-masing tidak dapat dipisahkan karena memiliki ketertarikan antara bab satu (1) dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci mengenai penulisan penelitian ini dapat dilihat dalam beberapa bab antara lain sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi latar belakang yang merupakan garis besar dalam konteks yang jelas, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian tinjauan pustaka mencakup empat (4) subbab, diantaranya landasan teori, kerangka pemikiran, perumusan hipotesis-hipotesis dan penelitian terdahulu. Bab ini memaparkan teori-teori dasar yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam penelitian dan analisis data. Disamping itu, terdapat ringkasan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian ini mencakup delapan (8) subbab diantaranya jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan data-data yang berhasil dikumpulkan, hasil pengolahan data dan pembahasan dari hasil pengolahan data. Bagian hasil dan pembahasan mencakup tiga (3) subbab diantaranya deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, disertai dengan interpretasi hasil secara rinci.

BAB V PENUTUP

Bagian penutup mencakup dua (2) subbab, diantaranya kesimpulan dan saran. Bab ini berisi penarikan kesimpulan atas hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, disertai dengan keterbatasan dan saran yang bermanfaat untuk penelitian yang akan datang, untuk memperluas ilmu pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (Hartatik, 2014), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Karim (Darmawan, 2010), Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya organisasi.

Menurut Bangun (Aldino, 2014), mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan pegawai, penggerak, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, untuk itu perlu adanya kerja sama tim dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dengan memberikan berbagai bentuk pelatihan kerja, pembagian kerja dan penempatan kerja yang tepat dan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi. Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, MSDM memiliki fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia. Fungsi-Fungsi manajemen diantaranya:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemindahan pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Salah satu penyebab timbulnya konflik dalam organisasi adalah pembagian tugas dalam birokrasi organisasi dan spesialisasi tenaga kerja pelaksanaannya.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapai

nya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (2009) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan antara lain:

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat dipertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan semangat kerja, mendayagunakan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

2.1.2 Konflik Kerja

2.1.2.1 Pengertian Konflik Kerja

Menurut Robbins (Hartatik, 2014) konflik kerja adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun negatif.

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di organisasi terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain. Konflik di dalam pekerjaan juga disebut segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih di dalam organisasi.

Konflik didalam kegiatan organisasi timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya, sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai persepsi. Konflik di dalam organisasi tidak bisa dielakkan tetapi bisa diminimalisir untuk tujuan-tujuan organisasi agar pegawai berfikir kritis, apatis dan produktif (Hanapiah, Kurniawan, and Suprihartini, 2019).

2.1.2.2 Jenis-Jenis Konflik

Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel (2010), ada lima jenis konflik yaitu konflik intrapersonal, interpersonal, antarindividu dalam kelompok, antar kelompok dalam satu organisasi, dan antar organisasi.

1. Konflik Intrapersonal

Konflik Intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus.

2. Konflik Interpersonal

Konflik interpersonal adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain, karena perbedaan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja, dan lain-lain. Konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi.

3. Konflik Antarindividu dalam kelompok

Hal ini sering berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan-tekanan untuk mencapai konformitas dalam sebuah kelompok kerja. Sebagai contoh, dapat dikatakan bahwa seorang individu dapat dihukum

oleh kelompok kerjanya karena tidak dapat mencapai norma-norma pekerjaan kelompok dimana ia berada.

4. Konflik Antar kelompok dalam organisasi yang sama

Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi. Konflik antar lini dan staf, pekerja dan manajemen merupakan dua macam bidang konflik antar kelompok.

5. Konflik Antar organisasi

Konflik antar organisasi, yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan. Sebagai contoh, konflik di pelayanan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan dengan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Riau. Dan, Konflik ini biasanya disebut dengan persaingan. Berdasarkan pengalaman, dan pemanfaatan sumber daya secara lebih efisien.

2.1.2.3 Sebab-sebab Timbulnya Konflik

Menurut Hartatik (2014), berikut ini sebab-sebab timbulnya konflik:

1. Berbagai sumber daya yang langka

Karena sumber-sumber daya tersebut langka, maka perlu di alokasikan (dimana dalam alokasi tersebut suatu kelompok mungkin menerima kurang dari yang lain) karena bisa jadi ini merupakan sumber konflik. Perbedaan individu, dipicu adanya perbedaan karakteristik setiap individu.

2. Perbedaan dalam tujuan

Bagian-bagian yang ada dalam suatu organisasi bisa mempunyai tujuan

yang berbeda. Sebagai contoh, target retribusi PAD Kabupaten Bintan meningkat.

3. Saling ketergantungan dalam menjalankan pekerjaan

Organisasi merupakan gabungan dari berbagai unit yang saling berinteraksi. Akibatnya, kegiatan satu pihak mungkin bisa merugikan pihak lain. Dan, ini merupakan sumber konflik. Sebagai contoh, bagian umum dalam disposisi surat masuk sehingga pekerjaan menjadi terhambat untuk di proses.

4. Perbedaan dalam nilai atau persepsi

Perbedaan dalam tujuan, biasanya dibarengi dengan perbedaan sikap, nilai dan persepsi yang bisa mengarah pada timbulnya konflik. Seorang pegawai mungkin merasa tidak senang saat diberi tugas-tugas rutin, sementara manajer yang lebih senior merasa bahwa tugas-tugas rutin tersebut merupakan bagian dari latihan.

5. Sebab-sebab lain.

Di samping sebab-sebab terdiri atas, sebab-sebab lain yang mungkin menimbulkan konflik adalah gaya seseorang dalam bekerja, ketidakjelasan organisasi, dan juga masalah-masalah komunikasi.

2.1.2.4 Dampak Konflik Kerja

Bagaimana pun konflik yang terjadi di dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah memiliki dampak, baik secara positif maupun negatif. Berikut ini dua dampak tersebut menurut Wijono (Hartatik, 2014).

1. Dampak Positif Konflik

Bila upaya penanganan dan pengelolaan konflik pegawai dilakukan secara efisien dan efektif maka dampak positif akan muncul melalui perilaku yang ditampakkan oleh pegawai sebagai sumber daya manusia potensial dengan berbagai akibat, seperti :

- a. Meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan dalam menggunakan waktu bekerja.
 - b. Meningkatnya hubungan kerja sama yang baik dan efisien.
 - c. Meningkatnya semangat kerja untuk melakukan kompetisi secara sehat antar pribadi maupun antar kelompok dalam organisasi, seperti terlihat dalam upaya peningkatan prestasi kerja, tanggung jawab, dedikasi, loyalitas, kejujuran, inisiatif, dan kreativitas.
 - d. Semakin berkurangnya tekanan-tekanan, intrik-intrik yang dapat membuat stres, bahkan semangat kerja semakin meningkat. Banyaknya pegawai yang dapat mengembangkan karier sesuai dengan potensi melalui pelayanan pendidikan (*education*), pelatihan (*training*), dan konseling (*counseling*) dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.
2. Dampak Negatif Konflik

Dampak negatif dari konflik sesungguhnya disebabkan oleh kurang efektifnya pengelolaan, yaitu ada kecenderungan untuk membiarkan konflik tumbuh subur dan menghindari terjadinya konflik. Akibatnya, muncul keadaan-keadaan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan jumlah absensi pegawai dan seringnya pegawai mangkir pada jam-jam kerja.

- b. Banyak pegawai yang mengeluh karena sikap atau perilaku teman kerjanya yang di rasakan kurang adil dalam membagi tugas dan tanggung jawab.
- c. Sering terjadi perselisihan antar pegawai yang bisa memancing kemarahan atau ketersinggungan yang akhirnya dapat mempengaruhi pekerjaan, kondisi, psikis, dan keluarganya.
- d. Banyak pegawai yang sakit-sakitan, sulit berkonsentrasi dalam pekerjaan, muncul perasaan-perasaan kurang aman, merasa hasil pekerjaan tidak dihargai, timbul stres berkepanjangan yang bisa berakibat sakit tekanan darah tinggi, mag, atau penyakit lainnya.
- e. Seringnya pegawai melakukan mekanisme pertahanan diri bila memperoleh teguran. Meningkatnya kecendrungan pegawai yang keluar masuk dan hal ini disebut *labor turn-over*. Kondisi semacam ini bisa menghambat kelancaran dan kestabilan organisasi secara menyeluruh, karena pekerjaan bisa macet, kehilangan pegawai potensial, waktu tersita hanya untuk kegiatan seleksi dan memberikan latihan, serta dapat muncul pemborosan dalam *cost benefit*.

3. Dampak Konflik yang tidak terselesaikan

Konflik yang tidak terselesaikan dapat merusak hubungan kerja sekaligus orang-orang di dalamnya.

Oleh karena itu, konflik harus mendapat perhatian. Konflik yang terjadi dalam sebuah instansi akan berdampak pada performansi organisasi. Apabila

tingkat konflik optimal, dimana tingkat konflik sangat fungsional, maka akan berdampak pada maksimalnya performansi instansi pemerintah.

Bila konflik terlalu rendah, performansi organisasi akan mengalami stagnasi atau rendah dan organisasi menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan (Widiato et al. 2016).

Sementara itu, jika tingkat konflik terlalu tinggi, maka akan timbul kekacauan, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Konflik sesungguhnya dapat menjadi energi yang kuat jika dikelola dengan baik, sehingga dapat dijadikan alat inovasi.

Akan tetapi sebaliknya jika tidak dapat dikendalikan mengakibatkan semangat kerja dan perilaku organisasi menjadi rendah. Konflik bukanlah sesuatu yang harus ditakutkan, tetapi harus dikelola.

2.1.2.5 Cara mengetahui Adanya Konflik Kerja

Selain berakibat positif, konflik juga dapat berakibat negatif. Oleh karena itu, setiap pegawai harus mengetahui adanya konflik yang ada didalam organisasinya. Dengan kemampuan mengetahui adanya konflik seawal mungkin, pegawai dapat mencegah, mengarahkan, atau menghilangkannya (Hayfa Septiani, 2010). Sebab bila konflik sudah dinilai cukup parah, maka penyelesaiannya cukup sulit. Situasi konflik akan selalu berubah dari waktu ke waktu apabila konflik tersebut terus dibiarkan terjadi tanpa adanya upaya penanganan atau penyelesaian yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkonflik.

Oleh karena tidak semua konflik dapat diketahui gejala-gejalanya, maka untuk dapat mengetahui konflik seawal mungkin, pegawai harus bertindak aktif.

Beberapa hal dapat membatu kemampuan pegawai untuk mengetahui adanya konflik seawal mungkin di antara lain sebagai berikut:

1. Menciptakan Komunikasi Timbal Balik

apabila pegawai mampu menciptakan komunikasi timbal balik, terutama dari bawah ke atas, maka pegawai akan mempunyai keberanian untuk mengemukakan segala sesuatu kepada rekan kerjanya.

2. Menggunakan Jasa Pihak Ketiga

pada umumnya, pihak-pihak yang sedang berkonflik akan lebih terbuka pada pihak ketiga yang tidak berpihak kepada keduanya.

3. Menggunakan Jasa Pengawas Informal

untuk dapat mengetahui adanya konflik sedini mungkin, pegawai dapat menempatkan pengawas-pengawas informal. Orang yang ditempatkan ini sebetulnya hanya rekan kerjanya yang mengetahui dan bersifat sangat rahasia.

2.1.2.6 Strategi Mengatasi Konflik Kerja

Menurut Stevenin (Hartatik, 2014), terdapat lima langkah meraih kedamaian dalam konflik. Apapun masalahnya, lima langkah berikut ini bersifat mendasar dalam mengatasi kesulitan.

1. Pengenalan

Kesenjangan yang ada diidentifikasi, kemudian di temukan cara mengatasinya. Satu-satunya yang menjadi perangkap adalah kesalahan dalam mendeteksi (tidak mempedulikan masalah atau menganggap ada masalah padahal sebenarnya tidak ada). Organisasi harus memperhatikan

konflik berdasarkan skala prioritas. Sehingga pengkajian terhadap suatu konflik perlu diperhatikan dengan baik agar pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

2. Diagnosis

Inilah langkah yang terpenting, metode yang benar dan telah diuji keberhasilannya adalah mengenai siapa, apa, mengapa, dimana, dan bagaimana. Pusatkan perhatian pada masalah utama dan bukan pada hal-hal sepele. Semua konflik dimaksud pada dasarnya perlu mendapat perhatian dan dicarikan solusi penyelesaian secara baik sesuai dengan situasi dan kondisi masing-masing.

3. Menyepakati

Suatu solusi kumpulkan masukan mengenai jalan keluar yang memungkinkan dari orang-orang yang terlibat didalamnya. Sharinglah penyelesaian yang tidak dapat diterapkan atau tidak praktis.

4. Pelaksanaan

Ingatlah bahwa akan selalu ada keuntungan dan kerugian, jangan biarkan pertimbangan ini terlalu mempengaruhi pilihan dan arah kelompok.

5. Evaluasi

Penyelesaian itu sendiri dapat melahirkan serangkaian masalah baru. Jika penyelesaiannya tampak tidak berhasil, kembalilah ke langkah-langkah sebelumnya dan cobalah lagi.

Stevenin juga memaparkan bahwa ketika mengalami konflik, ada tiga hal yang tidak boleh dilakukan. Pertama, jangan hanyut dalam perebutan kekuasaan

dengan orang lain. Kedua, jangan terlalu terpisah dari konflik. Dinamika dan hasil konflik dapat di tangani dari dalam, tanpa melibatkan pihak ketiga. Ketiga, jangan biarkan visi dibangun oleh konflik yang ada. Jagalah cara pandang dengan berkonsentrasi pada masalah-masalah penting.

Masalah yang paling mendesak belum tentu merupakan kesempatan yang tersebar. Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di organisasi terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok.

Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya gesekan, sakit hati dan lain-lain (Yolanda and Br.Purba, 2018). Konflik di dalam pekerjaan juga disebut segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih di dalam organisasi.

Konflik di dalam kegiatan organisasi timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya, sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai persepsi. Konflik di dalam instansi pemerintah tidak bisa dielakan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berfikir kritis, apatis dan produktif (Widiato et al. 2016).

Menurut Mangkunegara (Sari dkk, 2015), Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.

2.1.2.7 Indikator Konflik Kerja

Berdasarkan indikatornya Pujaatmaka (2009), berikut indikator konflik kerja disfungsional sebagai berikut (Aldino, 2014)

1. Konflik Disfungsional:

a. Mendominasi diskusi

Penguasaan terhadap pihak yang lebih kuat terhadap yang lebih lemah dalam diskusi. Contohnya kepala bidang dengan pegawai.

b. Tidak senang bekerja dalam kelompok

Karena adanya perselisihan konflik kerja yang menyebabkan pegawai lebih senang bekerja sendiri dibanding bekerja dalam kelompok.

c. Benturan kepribadian

Perilaku atau karakter dari masing-masing pegawai yang berbeda pandangan dalam pekerjaan yang menyebabkan terjadinya konflik kerja.

d. Perselisihan antar individu

Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja.

Menurut Fitriana (Piana, 2017), indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesalahan Komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan

mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

2. Perbedaan Tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara pegawai dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

4. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang pegawai atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada pegawai lain.

5. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendapat menurut Aldino (2014) dengan mengadopsi indikator konflik kerja disfungsional yang sesuai

dengan kondisi dan masalah yang terjadi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau moral kerja adalah sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh dengan kebutuhan utama organisasi (Husni Fauji, 2013).

Menurut Westra (Hendrawan, 2015), Semangat kerja adalah istilah-istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, kedudukannya lebih tinggi dalam masyarakat. Menurut Aldino (2014), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan yang lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Aldino (2014), 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. Menurut Azwar (2010), semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan

tabiat/ jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Menurut Nitisemito (2012), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah organisasi. Menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam bekerja.

2.1.3.2 Pentingnya Semangat Kerja

Dengan semangat kerja yang tinggi maka pegawai diharapkan akan mencapai tingkat pekerjaan yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari organisasi (Sealisa Citra Sari, Djamhur Hamid, 2016).

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja faktor tersebut antara lain adalah:

1. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan rekan kerjanya terutama antara pegawai sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan rekan kerjanya.
2. Semangat para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya yang memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan pegawai sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama

pula.

5. Adanya tingkat semangat dan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi. Untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat untuk mencapai tujuan.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan pribadi dan karier dalam perjalanan.

2.1.3.4 Indikator Semangat Kerja

Menurut Aldino (2014), ada beberapa indikator yang menunjukkan turunnya semangat kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Antusiasme

Setiap pegawai yang ada dalam suatu kantor dituntut untuk memiliki kemampuan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan, karena dengan adanya kerja maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

2. Keaktifan

Setiap kegiatan dilakukan dalam suatu kantor sangat ditentukan dengan adanya partisipasi semua unsur demi kelancaran kegiatan tersebut.

3. Inisiatif

Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugasnya. Melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu intervensi atau suruhan orang lain (Munandar, 2013).

4. Loyalitas

Para pegawai dituntut untuk memiliki sikap loyalitas agar tercapainya

tujuan dari perusahaan tersebut.

Semangat kerja menurut Aldino (2014), adalah Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2011). Semangat kerja juga merupakan sesuatu kondisi bagaimana seseorang pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai (Jackson, Schuler, 2012).

Bisa kita ambil kesimpulan bahwa semangat kerja pegawai menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam instansi pemerintah. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab (Mulyadi, 2012). Indikator Semangat Kerja menurut Hendrawan (2015), Naiknya produktivitas karyawan, Tingkat Absensi, *Labour Turn-Over*, tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan.

Berdasarkan dua pendapat menurut Aldino (2014) dan Hendrawan (2015) dalam jurnal yang telah di jelaskan di atas yang membahas Semangat kerja, fenomena yang terjadi konflik kerja disfungsional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan. Peneliti menggunakan pendapat menurut Aldino (2014), Antusiasme, Keaktifan, Inisiatif, Loyalitas, yang sesuai dengan kondisi dan masalah yang terjadi yaitu konflik kerja disfungsional terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan.

2.2 Hubungan antar variabel

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa konflik kerja disfungsional memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

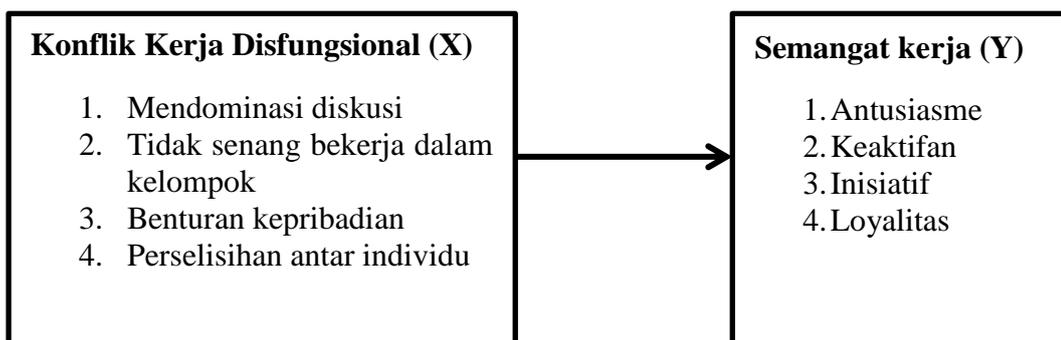
Menurut Mulyadi (2012) dengan judul “Pengaruh konflik kerja disfungsional terhadap semangat kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Nangroe Aceh Darussalam”. Metode yang digunakan *explanatory research*, dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel penelitian berjumlah 43 responden. Teknik analisis menggunakan teknik deskriptif, dan regresi linier sederhana dengan pengujian hipotesis uji parsial. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel konflik kerja disfungsional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.

Dalam penelitian lainnya, Hayfa Septiani (2010) dengan judul “Pengaruh konflik kerja disfungsional terhadap semangat kerja karyawan CV. Usaha Jaya Banjarmasin”. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Model penelitian dengan penjelasan (*Explanatory*) dengan teknik pengambilan sampel dengan populasi 98 karyawan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan menggunakan data primer dan sekunder. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa konflik kerja disfungsional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan menyatakan bahwa konflik kerja disfungsional pada takaran yang moderat dapat difungsikan sebagai peningkatan semangat kerja guna efisiensi dan efektivitas kegiatan perusahaan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang baik dapat didefinisikan sebagai variabel-variabel penting yang sesuai dengan permasalahan penelitian secara logis dan mampu menjelaskan keterkaitan antara variabel, berdasarkan hasil pemikiran yang ada di atas, maka dapat saya buat secara sistematis mengenai pengaruh konflik kerja disfungsional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2016), merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini diantaranya :

1. Diduga konflik kerja disfungsional berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dan juga pembandingan dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi pembahasan dalam penelitian kali ini. Adapun hasil dari beberapa penelitian terdahulu :

1. Syaifuddin Fahmi (2016), dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Disfungsional terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan”. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatif yang menjelaskan hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Omega Mas Pasuruan yang berjumlah 77 karyawan yang secara keseluruhan dijadikan responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, konflik kerja disfungsional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, adapun konflik kerja disfungsional berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja.
2. Toto Widiato, Agus Jamaludin, Feri (2016), dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja Disfungsional terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT.

Paramita Bangun Sarana”. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel dengan populasi 100 orang, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah koesioner (angket). Berdasarkan hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,69 menunjukkan bahwa hubungan variabel X dengan variabel Y kuat yang artinya dengan konflik kerja disfungsional akan mempengaruhi semangat kerja dan sebaliknya. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi sebesar 47,61% maka hal ini menyatakan hubungan konflik kerja disfungsional dengan semangat kerja dan sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $9,437 > 1,984$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa konflik kerja disfungsional mempunyai hubungan yang signifikan dengan semangat kerja.

3. Nurismilida, Agnita Yolanda, and Adinda Sri Rezeki Br.Purba (2018), dengan judul “*Effect of Work Conflict on the Employee Motivation*”. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, kuantitatif, dengan teknik sampel dengan populasi 100 orang, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Tujuannya untuk mencari pengaruh konflik kerja terhadap motivasi karyawan kerja. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Charles Mwangi and Mary Ragui (2013), dengan judul “*The effect of workplace conflict on employee morale in the air transportation industry in Kenya*”. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, kuantitatif,

dengan teknik sampel dengan populasi 100 orang, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Tujuannya untuk mencari pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

5. M. Ali Hanapiah, Roni Kurniawan, Lia Suprihartini (2019), dengan judul “Pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja Disfungsional dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Nelayan Koperasi Risal Mandiri Kawal Kelurahan Kawal Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda adalah $Y = 14,858 + 0,357 X_1 + -0,464 X_2 + -0,371 + 0,356$, dimana Jaminan Keselamatan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Konflik Kerja Disfungsional (X_3), Motivasi (X_4) dan Semangat Kerja (Y). Hasil pengujian secara parsial untuk variabel jaminan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Untuk variabel stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Variabel konflik kerja disfungsional secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil pengujian secara simultan variabel jaminan keselamatan kerja, stres kerja, konflik kerja disfungsional dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

6. Merita Indriati (2015), dengan judul “Pengaruh Stres, Konflik Kerja Disfungsional dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang Baariklana Desa Kepung”. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis pengolahan data yang digunakan dalam penelitian adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis. Sampel berjumlah 32 orang. Berdasarkan persamaan regresi berganda $Y = 6,065 + 0,285X_1 + 1,494X_2 + 0,173X_3$ Koefisien regresi dari semua variabel bebas menunjukkan angka positif. Hal ini berarti semua variabel mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel dari ketiga variabel diatas yang paling dominan berpengaruh adalah konflik kerja disfungsional dengan koefisien regresi sebesar 1,494.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengatasi masalah.

Metode penelitian merupakan salah satu cara yang ditempuh untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan tujuan dari penelitian adalah mengungkapkan, menggambarkan, menyimpulkan hasil pemecahan masalah melalui cara tertentu sesuai dengan prosedur penelitiannya. Metode penelitian akan mengarahkan penelitian pada tujuan penelitian. Penelitian yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan peneliti mengambil metode penelitian metode kuantitatif.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui dan menguji hipotesis dalam penelitian (Sugiyono, 2013).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2013), metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh hubungan variabel bebas (Konflik Kerja Disfungsional) terhadap variabel terikat (Semangat Kerja) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh konflik kerja disfungsional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan.

3.2 Jenis Data

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2015).

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, diskusi, dan penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016), pengumpulan data adalah aktifitas yang menggunakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan, adapun metode pengambilan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Untuk mengumpulkan data untuk perumusan masalah, teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lain yang dilakukan sebagai usaha sadar untuk mengumpulkan data secara sistematis dengan prosedur yang berstandar. Peneliti melakukan observasi langsung ditempat penelitian tetapi bersifat observasi partisipan dimana peneliti bekerja sambil mengamati aktivitas tersebut. Agar dalam observasi tersebut tidak terbuang sia-sia maka dalam observasi juga dilakukan pencatatan-pencatatan selama kegiatan. Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk menggali data tentang suatu keadaan yang terjadi pada saat penelitian berlangsung. Keadaan tersebut merupakan fokus pengamatan yang berhubungan dengan konflik kerja disfungsi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan.

2. Kuesioner (angket)

Teknik kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membagi kuesioner kepada responden sebagai sampel penelitian. Menurut Ginanjar (2013), kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang dijawabnya. Kuesioner atau angket dalam penelitian ini digunakan untuk menggali data tentang tanggapan pegawai terhadap konflik kerja disfungsi terhadap semangat kerja pegawai, yang dituangkan ke dalam setiap butiran pertanyaan. Pegawai cukup memberikan tanda *Checklist* pada kolom yang telah disediakan.

3. Kepustakaan

Adalah pendukung penelitian yang berasal dari pandangan-pandangan ahli dalam bentuk yang tertulis berupa referensi buku, jurnal, laporan penelitian atau karya ilmiah. Pengumpulan data berdasarkan informasi dari buku-buku, artikel dokumen dan lain-lain yang berkaitan dengan permasalahan yang ada serta mempelajari bagaimana literatur yang relevan dengan masalah yang dihadapi sebagai landasan dalam pemecahan masalah (Syofian Siregar, 2013).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Indriantoro & Supomo (2012), Populasi adalah secara seluruhnya yang menjadi sumber dari data dan informasi mengenai sesuatu yang berhubungan dengan penelitian tentang data yang digunakan. Pengumpulan subyek atau obyek yang akan menentukan hasil penelitian (Dewi Priyatno, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 55.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2015), teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *Non probability sampling* yaitu teknik *sampling* yang tidak memberi peluang yang sama kepada anggota populasi untuk menjadi anggota sampel karena anggota populasi adalah berbeda atau *heterogen*. Secara khusus bagian dari *Non probability Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sensus.

Menurut Sugiyono (2016), *sampling* jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Diketahui populasi dalam penelitian ini berjumlah 55, maka sampel yang di ambil 55.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Mulyadi (2012), definisi variabel operasional bukanlah definisi konsep yang diajukan para ahli, tetapi sudah merupakan definisi yang lebih operasional tentang variabel itu sendiri, dan tentu saja bagaimana mengukur variabel itu. Dengan begitu, suatu definisi operasional mungkin lebih baik spesifik, berbeda antara peneliti satu dengan peneliti lain, meski meneliti suatu tema yang sama dan telah memiliki kriteria bagaimana cara mengukurnya. Ada dua jenis variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini yaitu Konflik Kerja

Disfungsional sebagai variabel *independent* (variabel bebas) dan Semangat Kerja pegawai sebagai variabel *dependent* (variabel terikat).

Konflik kerja Disfungsional dapat di artikan adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja. Dan sebagai indikator dari konflik kerja disfungsional yaitu : Mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja. Semangat kerja yaitu sebagai suatu iklim atau suasana kerja, yang terdapat didalam suatu organisasi atau instansi yang menunjukkan, rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Indikator semangat kerja ; Antusiasme; Keaktifan; Inisiatif; Loyalitas.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Konflik Kerja Disfungsional (X)	Konflik kerja disfungsional menurut Aldino (2014), adalah Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain	1. Mendominasi diskusi 2. Tidak senang bekerja dalam kelompok 3. Benturan	

	mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan, terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain.	kepribadian 4. Perselisihan antar individu	Likert
Semangat Kerja (Y)	Menurut Aldino (2014), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.	1. Antusiasme 2. Keaktifan 3. Inisiatif 4. Loyalitas	Likert

Sumber : Data olahan menurut Aldino (2014)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling baik dalam suatu penelitian, tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data-data maupun informasi yang terpercaya, pengumpulan data dilakukan dari berbagai sumber (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini teknik analisis data menjadikan data dengan 4 tahap yaitu :

1. *Editing* (Perubahan/ penyetoran)

Merupakan pengecekan/ pengoreksian data yang bisa dikumpulkan karena data yang masuk/ data yang terkumpul tidak logis dan meragukan. Tujuannya editing untuk menghilangkan kesalahan yang terdapat pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi.

2. *Coding* (Pemberian kode)

Merupakan pemberian/ pembuatan kode pada tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode merupakan isyarat yang dapat dibuat dalam bentuk angka/ huruf yang memberikan petunjuk/ identitas pada suatu informasi/ data yang dapat dianalisis.

3. *Scoring* (Pemberian skor/ nilai)

Merupakan mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Pembagian skor ini dapat digunakan dengan sistem skala lima yaitu :

- a. Sangat setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Ragu-ragu (R) diberi bobot 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1

4. *Tabulating* (Tabulasi)

merupakan membuat tabel yang berisikan data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Untuk melakukan tabulasi diperlukan ketelitian dan kehati-hatian agar tidak terjadi kesalahan dalam tabulasi silang.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga mudah untuk dimengerti, dan temuan dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, dan dapat menceritakan kepada orang lain. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan (Sugiyono, 2016).

3.7.1 Uji Kualitas Data

Adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang harus dilakukan dengan pengujian kualitas data yang diperoleh, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid dan reliabel sebab kebenaran suatu data sangat menentukan suatu hasil dari penelitian.

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015), uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek suatu penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi dilapangan. Hasil

penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Kalau dalam obyek berwarna merah, sedangkan data yang terkumpul memberikan data berwarna putih maka hasil penelitian tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Durianto (2009), bahwa instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya ada dilapangan.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Koefisien reliabilitas yang besarnya antara 0,7,-0,8 dianggap baik untuk digunakan. Koefisien reliabilitas yang besarnya berkisar 0,8,-0,9 baik untuk digunakan hasil koefisien reliabilitas yang diperoleh tersebut berada dalam kategori baik, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabilitas.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari permasalahan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012), uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) dalam penelitian memiliki distribusi normal atau

tidak normal, uji normalitas yaitu uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi secara optimal atau tidak. Menurut Priyatno (2010), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residu yang terdistribusi secara normal.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Adalah yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari redual untuk semua pengamatan pada model regresi linier, menurut Wibowo (2012), uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana model regresi yang terjadi ketidaksamaan varian variabel, model regresi yang baik tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.3 Uji Autokorelasi

Menurut Singgih Santoso (2015), merupakan alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier memiliki korelasi antara kesalahan penggunaan pada periode T dengan kesalahan yang dibuat pada periode t-1 (sebelumnya). Menurut Priyatno (2014), merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test). Pengambilan keputusan pada uji *Durbin Watson* Sebagai berikut :

1. $DU < DW < 4 - DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
2. $DW < DL$ atau $DW > 4 - DL$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
3. $DL < DW < DU$ atau $4 - DU < DE < 4 - DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.7.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Priyatno (2014), digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel *independent* dengan satu variabel *dependent*. Regresi linear sederhana terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat dengan persamaan :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta regresi

bx = nilai turun atau peningkatan variabel bebas.

3.7.3.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui variabel *independent* secara parsial dapat berpengaruh terhadap variabel *dependent*, apakah konflik kerja disfungsional dapat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji-t

menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

Ho : $b_i = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Ha : $b_i \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

Ho diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ atau dengan nilai $\text{sig.} > 0.05$.

Ha diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ atau dengan nilai $\text{sig.} < 0.05$.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus :

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

Dimana :

t = Observasi.

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya observasi

3.7.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase atau nilai atas sumbangan pengaruh dari variabel bebas secara serentak terhadap variabel lainnya yang terkait, menurut koefisien determinasi (R^2) adalah suatu uji yang menunjukkan nilai koefisien determinasi. Dalam bentuk angka dapat diubah

dalam bentuk presentase, dan dapat mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam suatu analisis regresi, yang dimana dapat ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 dan 1, koefisien determinasi (R^2) nol variabel *independent* sama sekali tidak dapat di pengaruhi terhadap variabel *dependent*. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati maka dikatakan bahwa variabel *independent* dapat berpengaruh terhadap variabel *dependent*, rumus untuk mencari koefisien determinasi dengan dua variabel *independent* yaitu:

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 + 2 \cdot (ry_{x_1}) \cdot (ry_{x_2}) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

ry_{x_1} : Korelasi sederhana antara x_1 dan y

ry_{x_2} : korelasi sederhana antara x_2 dan y

rx_1x_2 : korelasi sederhana anantara x_1 dan x_2

DAFTAR PUSTAKA

- Chikmawati, Zulifah. 2018. Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Karyawan (Merugikan Sekaligus Menguntungkan).
- Darmawan, Didit. 2015. Variabel Semangat Kerja Dan Indikator Pengukurannya.
- Fahmi, Syaifuddin. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Disfungsional Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*.
- Ginangjar, Rodi Ahmad. 2013. Pengaruh Konflik Kerja Disfungsional Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman.
- Hanapiah, M.Ali, Roni Kurniawan, and Lia Suprihartini. 2019. Pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja Disfungsional, Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Nelayan Koperasi Risal Mandiri Kawal Kelurahan Kawal Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. pertama. edited by V. P. Nareswati. Jogjakarta: Laksana.
- Hayfa Septiani. 2010. Pengaruh Konflik Kerja Disfungsional Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Usaha Jaya Banjarmasin.
- Husni Fauji. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Karya Mandiri Environment.

- Merita Indriati. 2015. Pengaruh Stres, Konflik Kerja Disfungsional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang ‘ Baariklana’ Desa Kepung. *Implementasi Sms Getaway Untuk Layanan Informasi Absensi Siwa*.
- Mulyadi. 2012. Pengaruh Konflik Kerja Disfungsional Terhadap Semangat Kerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Nangroe Aceh Darussalam.
- Munandar, Utami. 2013. Pengertian Menurut Para Ahli. Retrieved (<https://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-inisiatif/>).
- Mwangi, Charles and Mary Ragui. 2013. *The Effect of Workplace Conflict on Employee Morale in the Air Transportation Industry in Kenya. Prime Journal of Business Administration and Management*.
- Nurismilida, Agnita Yolanda, and Adinda Sri Br.Purba. 2018. *Effect of Work Conflict on the Employee Motivation. KnE Social Sciences*.
- Piana, Henda Dwi. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
- Prof.Dr.Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Kelima. edited by M. P. Setiyawat, S.H. Bandung: Alfabeta.
- Raja Aldino. 2014. Pengaruh Konflik Kerja Disfungsional, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Sealisa Citra Sari , Djamhur Hamid, Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor.

Singgih Santoso. 2015. *Menguasai Statistik Parametrik*. Jakarta: Kompas Gramedia.

Sugiyono. 2015a. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015b. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Syofian Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Widiato, Toto, Agus Jamaludin, and Feri. 2016. Pengaruh Konflik Kerja Disfungsional Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Paramita Bangun Sarana.

CURICULUM VITAE



Nama : Risky Maulana

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 08 Agustus 1995

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

E-mail : risky.maulana857@gmail.com

Alamat : Jl. Sulaiman Abdullah No.34

Pekerjaan : Honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bintan

Pendidikan : - SD Negeri 03 Tanjungpinang
: - SMP Hangtuah Tanjungpinang
: - SMK Negeri 03 Tanjungpinang
: - STIE Pembangunan Tanjungpinang