

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Awinta Zebua

awintacantikzebua97@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen konflik (X) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 5.866 > t_{tabel}$ sebesar 1.694 dengan df: $n-k-1 (34-1-1)= 32$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik (X) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Efektivitas Kerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Dalam organisasi pemerintahan sangat penting peranan dalam menjalankan fungsi-fungsi tugasnya. Fungsi-fungsi tugas yang dimaksud sesuai dengan organisasi yang akan dicapai, dalam hal ini organisasi merupakan sistem yang saling tergantung antara pimpinan dengan pegawai ikut bersama-sama

menyelesaikan tujuan organisasi. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan, terutama berkaitan dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas

dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepadanya. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut harus didukung oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dan penentu bagi setiap proses kegiatan usaha dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dapat tercapai apabila organisasi mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Efektivitas suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan efektivitas organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam hal ini pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting, karena merekalah yang menunjukkan terbentuknya organisasi, berperan untuk membuat keputusan pada semua fungsi dan menentukan keberlangsungan hidup organisasi tersebut. Apabila sumber daya manusia dilatih dan dikembangkan untuk meningkatkan kualitas manusia, maka

organisasi memerlukan sumber daya efektivitas yang tinggi demi mencapai visi misi organisasi.

Manajemen konflik sebagai langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah tertentu yang mungkin atau tidak menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik. Konflik suatu hal yang tidak dapat dihindari dalam sebuah organisasi. Perbedaan karakteristik, latar belakang, intensitas pekerjaan yang bias menimbulkan konflik dalam suatu organisasi. Konflik adalah proses yang dinamis yang terjadi karena pertentangan yang tidak hanya ditimbulkan oleh orang lain akan tetapi pertentangan itu juga bisa datang dari dalam diri sendiri. Oleh karena itu apapun bentuk konflik yang terjadi di dalam suatu organisasi, secara pasti berakibat pada pelaksanaan pekerjaan yang tidak efektif dan tidak efisien. Untuk itulah setiap pemimpin harus mampu menyelesaikan atau sekurang-kurangnya membantu penyelesaian konflik yang terjadi dalam organisasi, dengan bentuk manajemen konflik secara maksimal.

Efektivitas kerja sebagai konsep penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu yang telah ditentukan. Salah satu hal yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah manajemen konflik. Seseorang akan lebih efektif dalam bekerja apabila dia mempunyai pengaturan untuk mengatasi konflik dalam dirinya sendiri. Setiap orang mempunyai masalah yang berbeda-beda karena mereka memiliki prioritas tersendiri. Tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya secara optimal. Sebagaimana pada tingkat efektivitas bukan hanya yang perlu diperhatikan bagaimana cara untuk mengatasi masalah dalam sebuah organisasi tetapi untuk meningkatkan efektivitas perlu motivasi sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Telukdalam bahwa masih terjadi konflik kerja antar pegawai seperti dalam melaksanakan suatu pekerjaan, disebabkan oleh perbedaan sudut pandang dalam melakukan pekerjaan, terdapat perbedaan pemahaman dalam sebuah gagasan atau pun ide untuk menyelesaikan aktivitas organisasi, terjadinya perbedaan kepribadian dalam bentuk sifat antusias, sehingga mempengaruhi efektivitas kerja menurun dengan demikian masih ada pegawai yang kurang kemampuan dalam menyesuaikan diri di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.”** Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan?

Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Manajemen Konflik

Manajemen konflik sangat berpengaruh bagi anggota organisasi. Pemimpin organisasi dituntut menguasai manajemen konflik agar konflik yang muncul dapat berdampak positif untuk meningkatkan mutu organisasi. Menurut Wibowo (2014:65) manajemen konflik merupakan "sebuah pendekatan yang dilakukan serta diarahkan untuk komunikasi dengan pelaku konflik, yang mana pelaku konflik dapat memengaruhi kepentingan bersama suatu organisasi". Sebagaimana menurut Hasibuan (2004:61) "manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik." Menurut Robbin dalam Duha (2014:145) menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan "adanya konsep posisi, keterbatasan, sumber daya, dan hambatan,

serta asumsi adanya ketidaksesuaian kepentingan dan tujuan antara dua kelompok atau lebih."

Sementara Minnery dan Handoko (2003:220) "bahwa manajemen konflik ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi". Kemudian, Hari dalam Rakhmanan (2010:10) berpendapat bahwa manajemen konflik merupakan pendekatan model manajemen konflik perencanaan kota secara terus menerus mengalami penyempurnaan sampai mencapai model yang representatif dan ideal.

Berdasarkan teori di atas maka disimpulkan bahwa manajemen konflik merupakan konflik batin yang terdiri dari bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga.

Konsep Efektivitas Kerja

Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif. Menurut Hardiyanti, (2017) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan. Kemudian menurut Handoko (2003:100), yang dimaksud dengan efektivitas adalah “kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau arah yang tepat dalam mencapai suatu tujuan tertentu”.

Kemudian, Menurut Wibowo (2014:67) efektivitas kerja adalah “keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia.” Menurut Kurniawan (2005:53), “efektivitas kerja adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau

sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya”. Hasibuan (2004:65) pengertian efektivitas kerja adalah “kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan”.

Berdasarkan teori di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Efektivitas Kerja

Dalam organisasi akan terjadi yang namanya konflik, tetapi konflik terjadi karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya salah satu dengan pihak memiliki anspirasi yang tinggi karena alternatif yang bersifat intergratif dinilai sulit didapat. Menurut Sidin dan Basir (2018) manajemen yang baik yang dimiliki oleh pegawai dapat menciptakan suatu efektifitas pelaksanaan tugas yang baik pula. Efektifitas pelaksanaan tugas adalah suatu tingkatan keberhasilan yang

di capai seseorang dengan melakukan aktifitas yang di berikan kepadanya dengan mendasari pengetahuan yang dimilikinya, kecakapan serta kesungguhan. Efektifitas kerja yang baik hanya datang dari pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektifitas pelaksanaan tugas pegawai adalah cara kerja pegawai itu sendiri dan dukungan juga oleh orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pimpinan. Agar pelaksanaan efektifitas berjalan dengan baik maka perlu pengalaman kerja yang baik dari para pegawai. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi penyimpangan, kesalahan dan penyelewengan.

Menurut Agus dan Bili (2017) konflik lebih mudah terjadi di antara orang-orang yang hubungannya bukan teman dibandingkan dengan orang yang berteman. Konflik muncul bila terdapat adanya kesalah pahaman pada sebuah situasi, konflik meliputi ketidak sesuaian tentang hal-hal seperti tujuan alikasi sumberdaya, distribusi imbalan,

kebijaksanaan, prosedur dan penegasan pekerjaan. Konflik diibaratkan pedang bermata dua, disatu sisi dapat bermanfaat jika digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, di sisi lain dapat merugikan dan mendatangkan malapetaka jika digunakan untuk bertikai atau berkelahi. Demikian halnya dengan organisasi, meskipun kehadiran konflik sering menimbulkan ketegangan, tetap diperlukan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi. Dalam hal ini, konflik dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan perubahan, tetapi dapat menurunkan efektifitas kerja pegawai jika tidak dapat dikendalikan.

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh manajemen konflik dengan efektifitas kerja adalah apabila konflik muncul jika adanya kesalah pahaman pada sebuah organisasi, karena konflik meliputi ketidak sesuaian tentang hal-hal seperti tujuan alikasi sumberdaya, dan penegasan pekerjaan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Rakhman (2010), dengan judul pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai Bumida Syariah. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik dan stress kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Bumida Syariah. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi sederhana. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapat dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* menunjukkan bahwa variabel manajemen kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BUMIDA Syariah Yogyakarta. Ini ditunjukkan dengan thitung variabel manajemen konflik (2,623) lebih besar dari ttabel (2,0595).

Zulaikha (2000) pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai pada Perusahaan Manufaktur Yang Berskala Kecil Di Kota Semarang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai ada Perusahaan Manufaktur Yang Berskala Kecil Di Kota Semarang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode

analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa ada manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai pada Perusahaan Manufaktur Yang Berskala Kecil Di Kota Semarang.

Hanafi (2009) dengan judul "pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai di Akademi Pariwisata Medan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai di Akademi Pariwisata Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian bahwa ada pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai di Akademi Pariwisata Medan.

Menurut Darmawan (2014) pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai. Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier

sederhana. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa ada pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai.

Menurut Salim ddk (2017) pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai Pengelolaan SD Di Kab. Kutai Kartanegara. Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai Pengelolaan Sd Di Kab. Kutai Kartanegara. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa ada pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai Pengelolaan Sd Di Kab. Kutai Kartanegara secara positif.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer yang ada pada Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 34 orang. Jenis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data yang digunakan adalah tekni analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Y=18.534+0,553X$$

Y = Variabel terikat yang diprediksi
 β_0 = 18.534
 β_1 = 0,553
 X_1 = Variabel bebas

Dari persamaan regresi di atas dapat di artikan bahwa nilai 18.534 merupakan *Coefficient intercept* (kontantan) artinya ketika X bernilai 0 maka Y bernilai 18.534. Sedangkan nilai 0,553 merupakan *Coefficient X* variabel (koefisien regresi) artinya jika manajemen konflik yang bersifat positif, maka efektivitas kerja pegawai Y akan meningkat sebesar 18.534, untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dijelaskan variabel bebasnya, maka di dukung nilai R^2 sebesar 51.8 % efektivitas kerja pegawai bisa dijelaskan variabel bebas yaitu manajemen konflik, sedangkan sisanya sebesar 48.2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model (bukan variabel di dalam judul).

E. KESIMPULAN

Pada penelitian dan pembahasan skripsi ini peneliti menyimpulkan bahwa manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian ini dapat diuraikan dibawah ini:

1. Nilai manajemen konflik $t_{hitung} 5.866 > t_{tabel} 1,694$ (Lampiran 7) pada nilai (df) $n-k-1 (34-1-1)= 32$.

2. Nilai $R_{Square} (R^2)$ sebesar 0,518 yang artinya manajemen konflik mampu menjelaskan variabel efektivitas kerja pegawai 51.8%, sedangkan 48.2% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

F. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis menyampaikan saran yaitu:

1. Bagi pegawai yang manajemen konflik kurang bagus diharapkan untuk dapat diperbaiki dalam setiap tugas, agar efektivitas kerja dapat dicapai dan meningkat secara optimal.
2. Hendaknya membantu karyawan menetapkan jadwal-jadwal kegiatan secara bijaksana. Dengan cara memahami kepentingan-kepentingan karyawannya supaya mereka dapat bekerja dengan maksimal dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan target sehingga efektivitas kerja tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji. 2004. *Manajemen Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar*

- Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Utama: Penerbit: Kencana Pramedia Group.
- Agus, Bili. 2017. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Kantor Camat Sulawesi Tengah. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 32. No.2
- Nitisemito Alex. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Ghalla Indonesia, Bogor Selatan.
- Darmawan. 2014. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Studi Pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai. *Jurnal Ekonomi*. Vol.65. No. 34.
- Rakhmanan. 2010. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bumida Syariah. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol. 5. No. 1.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Salim, dkk. 2017. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pengelolaan SD di Kab. Kutai Kartanegara. *Jurnal Manajemen Bisnis Ekonomi*, Vol.3. No.4.
- Hanafi. 2009. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Akademik Pariwisata Medan. *Journal Bisnis Manajemen*. Vol. 21. No.1.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit: BPFE-Yogyakarta.
- Sidin Heri, Basir Mu Askal. 2018. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Efektivitas Kerja Pelaksanaan Tugas Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara. *Jurnal Studi Keperintahan* Vol.3 No. 2.
- Hasibuan. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desain Cover: Circlestuff Design. Penata Letak: Jeffry. Percetakan: Kharisman Putra
- Widjaja, Tunggal, Amin. 2002. *Manajemen Suatu Pengantar*. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT.
RajaGrafindo Persada.

Zulaikha. 2000. Pengaruh Manajemen
Konflik Terhadap Efektivitas Kerja

Pegawai pada Perusahaan
Manufaktur Yang Berskala Kecil di
Kota Semarang. *Jurnal Unnes Of
Sosial*. Vol. 23. No.91.