

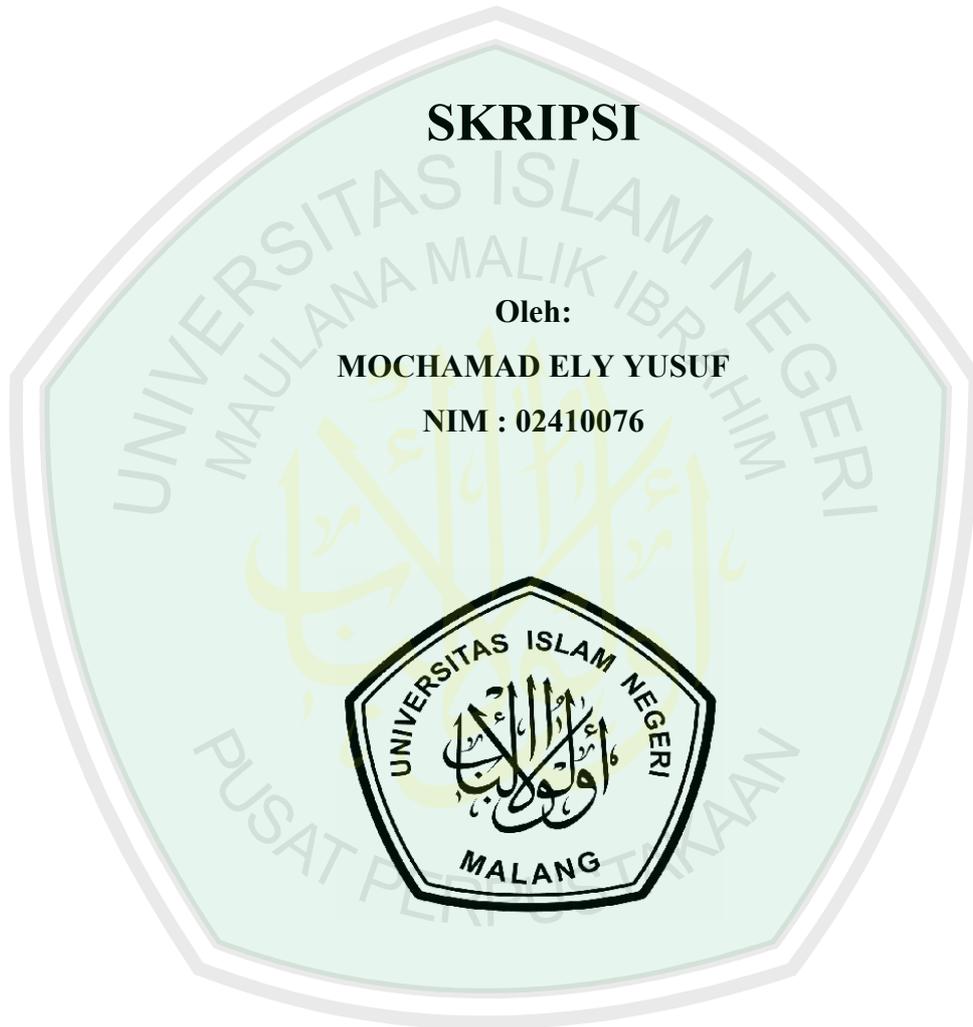
**HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN DIRI DALAM
LINGKUNGAN KERJA DENGAN MANAJEMEN
KONFLIK DI KALANGAN KARYAWAN
UD. SIDO MUNCUL BLITAR**

SKRIPSI

Oleh:

MOCHAMAD ELY YUSUF

NIM : 02410076



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MALANG
2008**

**HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN DIRI DALAM
LINGKUNGAN KERJA DENGAN MANAJEMEN
KONFLIK DI KALANGAN KARYAWAN
UD. SIDO MUNCUL BLITAR**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

MOCHAMAD ELY YUSUF

NIM: 02410076

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MALANG
2008**

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN DIRI DALAM
LINGKUNGAN KERJA DENGAN MANAJEMEN
KONFLIK DI KALANGAN KARYAWAN
UD. SIDO MUNCUL BLITAR**

SKRIPSI

Oleh:

Mochamad Ely Yusuf

NIM : 02410076

Telah Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

Prof. H.M. Kasiram, MSc

NIP. 150 054 684

Malang, Juni 2008

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I

NIP. 150 206 243

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN DIRI DALAM
LINGKUNGAN KERJA DENGAN MANAJEMEN
KONFLIK DI KALANGAN KARYAWAN
UD. SIDO MUNCUL BLITAR**

SKRIPSI

Oleh:

Mochamad Ely Yusuf

NIM : 02410076

**Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 12 Juli 2008**

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. **Drs. A. Khudori Soleh, M. Ag**
Nip. 150.269.567 (Ketua Penguji)
2. **Prof. H.M. Kasiram, M.Sc**
Nip. 150 054 684 (Sekretaris/Pembimbing/Penguji)
3. **Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I**
NIP. 150 206 243 (Penguji Utama)

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 150 206 243

MOTTO

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”

.(QS. AT Tiin : 4)



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MOCHAMAD ELY YUSUF
NIM : 02410076
Fakultas : PSIKOLOGI
Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN DIRI
DALAM LINGKUNGAN KERJA DENGAN
MANAJEMEN KONFLIK DI KALANGAN
KARYAWAN UD. SIDO MUNCUL BLITAR

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, Juni 2008

Yang menyatakan,

Mochamad Ely Yusuf

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

Kedua orang tua yang tiada henti mengiringi langkahku dengan do'a dan kasih,

Kakak-kakakku, adik dan keponakan kecilku yang menjadi motivasi terindah

dalam hidupku,

Guru-guru dan dosen-dosen yang telah memberi bantuan dalam langkahku

sampai menuju jenjang pendidikan yang lebih tinggi,

Untuk” seseorang” yang semoga hanya atas ridhonya menjadi “My Soulmate”,

Teman-teman semua yang senasip seperjuangan, ayo tetap semangat untuk

mengejar cita-cita mulia,

Agama, bangsa, serta pahlawan yang tiada bisa digambarkan keagungannya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb



Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena dengan ridho dan ma'unah-Nya akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan.

Sholawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang dengan jiwa sucinya penuh pengorbanan dan keikhlasan telah membimbing dan menuntun umatnya ke jalan yang penuh dengan cahaya ilmu yang di Ridhoi oleh Allah SWT.

Ucapan kata terima kasih patut pula kami haturkan kepada banyak pihak yang turut membantu membimbing, mendorong, memacu dan menumbuhkan semangat demi terselesaikannya skripsi ini. Secara khusus kami hanya dapat berucap terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang beserta seluruh staf. Darma Bakti Bapak dan Ibu sekalian terhadap UIN Malang turut membesarkan jiwa dan mencerdaskan kami.
2. Bapak Drs. H. Mulyadi, M Pdi, Selaku Dekan Fakultas Psikologi Uin Malang beserta staf bapak dan Ibu sekalian sangat berjasa memupuk dan menumbuhkkan semangat untuk maju kepada kami.

3. Bapak Prof. H. M. Kasiram, M Sc, sebagai dosen pembimbing, kesabaran, ketekunan dan bimbingan bapak sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan ibu dosen UIN Malang, atas siraman ilmu dan pengetahuannya.
5. Bapak Drs. Mohamad Dofir selaku pemilik dan pengelola UD. Sido Muncul Blitar
6. Orang tua tercinta Bapak Kusnan dan ibu Siti Zumaroh yang dengan penuh kesabaran dan ikhlas telah mengasuh, membesarkan dan membiayai baik materil maupun spirituil serta mengalirkan doa-doanya untuk kebahagiaan putranya di dunia maupun di akhirat.
7. Saudara-saudara dan ponakan kami tercinta terima kasih atas dorongan dan semangatnya dari kalianlah kutemukan banyak pelajaran hidup.
8. Sahabat-Sahabatku Husna, Jeky, Hamim, Sahril, mbak Lelly yang selalu memberi motivasi dan dorongan.
9. Sahabat-sahabatku di Wisma Joyosuko 41 E
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini

Teriring do'a semoga amal yang telah kita lakukan dijadikan amal yang tiada putus pahalanya, dan bermanfaat untuk kita semua di dunia maupun di akhirat. Amiiien.

Walaupun telah dengan segenap kemampuan, namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena keterbatasan kemampuan Ilmu. Perlu kiranya adanya koreksi dan saran

dari seluruh pembaca, senantiasa penulis harapkan demi perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Malang, Juni 2008

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
SURAT PERNYATAAN	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Konflik	
1. Pengertian konflik.....	11
2. Macam-macam konflik.....	14
3. Pengertian manajemen konflik.....	15
4. Macam-macam manajemen konflik.....	16
5. Manajemen konflik dalam Islam.....	18

6. terjadinya konflik di UD. Sido Muncul Blitar.....	23
B. Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja	
1. Pengertian penyesuaian diri dalam lingkungan kerja.....	24
2. Aspek-aspek penyesuaian diri.....	27
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri.....	31
4. Penyesuaian diri dalam Islam.....	31
C. Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja Dengan Manajemen Konflik.....	34
D. Hipotesis.....	37

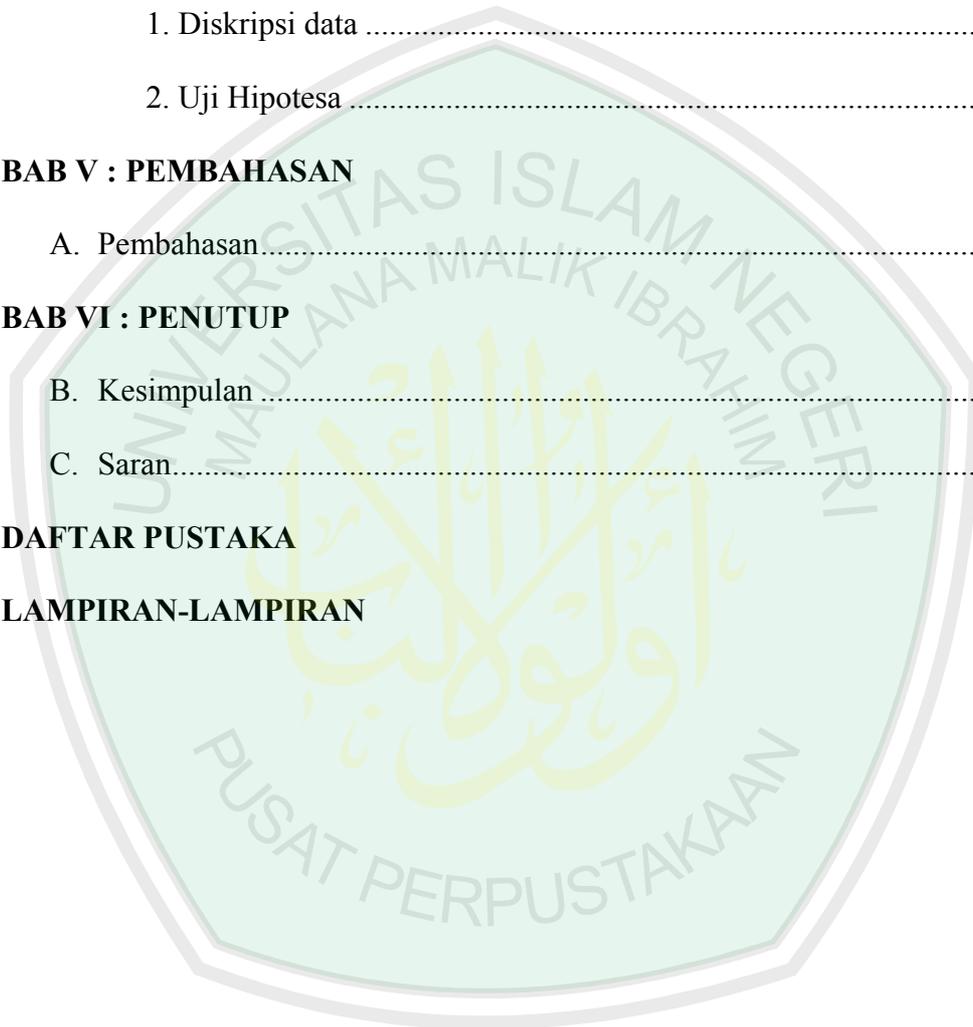
BAB III : METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
C. Populasi Dan Metode Pengambilan Sampel	40
D. Metode Pengumpulan Data.....	41
E. Proses Penelitian	46
F. Validitas Dan Realiabilitas.....	47
G. Metode Analisa Data.....	51

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Latar Belakang Obyek Penelitian	
1. Sejarah singkat UD. Sido Muncul.....	55
2. Administrasi perusahaan	56

B. Pelaksanaan Penelitian.....	57
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	58
D. Laporan Hasil Penelitian	
1. Diskripsi data	62
2. Uji Hipotesa	65
BAB V : PEMBAHASAN	
A. Pembahasan.....	66
BAB VI : PENUTUP	
B. Kesimpulan	70
C. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL I : Jumlah Sample Berdasarkan Kriteria Seleksi Sampel.....	41
TABEL II : <i>Blue Print</i> Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja	43
TABEL III : <i>Blue Print</i> Manajemen konflik.....	44
TABEL IV : Skoring.....	46
TABEL V : Item valid dan item gugur penyesuaian diri.....	59
TABEL VI : Item valid dan item gugur manajemen konflik.....	60
TABEL VII : Keandalan butir penyesuaian diri	61
TABEL VIII: Keandalan butir manajemen konflik.....	61
TABEL IX : Proporsi penyesuaian diri.....	62
TABEL X : Proporsi manajemen konflik	63
TABEL XI : Prosentasi hubungan penyesuaian diri dengan manajemen konflik	64
TABEL XII : Rangkuman analisa regresi.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Angkat Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja

LAMPIRAN 2 : Angket manajemen konflik

LAMPIRAN 3 : Kumpulan pernyataan shahih dan gugur

LAMPIRAN 4 : Data kasar

LAMPIRAN 5 : Uji Validitas

LAMPIRAN 6 : Uji Reliabilitas

LAMPIRAN 7 : Analisa Regresi

LAMPIRAN 8 : Lain-lain



ABSTRAK

Ely Yusuf, Mochamad. *Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja Dengan Manajemen Konflik Di Kalangan Karyawan UD. Sido Muncul Blitar*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Malang. Dosen Pembimbing : Prof. H. Kasiram, M.Sc.

Kata kunci : Penyesuaian Diri, Manajemen Konflik

Suatu industri tidak terlepas dari kinerja manusia. Sedangkan manusia itu sendiri pada dasarnya memiliki dua kedudukan yaitu sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial. Untuk bisa melangsungkan hidup maka manusia harus bisa berinteraksi dengan lingkungan sekitar dengan cara penyesuaian diri dengan lingkungan, begitu juga dengan lingkungan kerjanya, manusia yang bisa beradaptasi akan bisa bertindak menghormati orang lain, bisa nyaman dilingkungannya dan bisa terhindar dari konflik yang mudah terjadi. Peraturan yang berlaku dan arahan dari atasan diharapkan mampu untuk menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan serta bisa membangun industri yang lebih maju. Dari pemikiran tersebut maka peneliti ingin mengetahui bagaimana penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dan manajemen konflik serta hubungan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan manajemen konflik karyawan di UD. Sido Muncul Blitar.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat penyesuaian diri dan manajemen konflik karyawan serta hubungan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan manajemen konflik karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sample yang diambil adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 25 orang sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi. Pengumpulan data adalah dengan menggunakan metode angket, dokumentasi serta observasi. Data yang diperoleh dari angket dianalisa menggunakan teknik regresi.

Kesimpulan yang diperoleh bahwa kebanyakan dari karyawan memiliki penyesuaian diri yang dapat dikategorikan sedang, sedangkan kebanyakan dari karyawan memiliki manajemen konflik yang sedang pula, selain itu dalam penelitian dapat dilihat bahwa adanya hubungan yang signifikan antara penyesuaian diri dengan manajemen konflik sehingga orang dengan mudah menyesuaikan diri maka dia akan mudah untuk melakukan manajemen konflik yang terjadi pada dirinya.

ABSTRACT

Ely Yusuf, Mochamad. *Corelation Between Self Adjustment In Working Environment With Conflict Management At Employees UD. Sido Muncul Blitar.* Skripsi, Faculty of Psychology, State Islamic University of Malang. Advisor: Prof. H. kasiram, M.Sc.

Key word: Self adaptation, Konflik management.

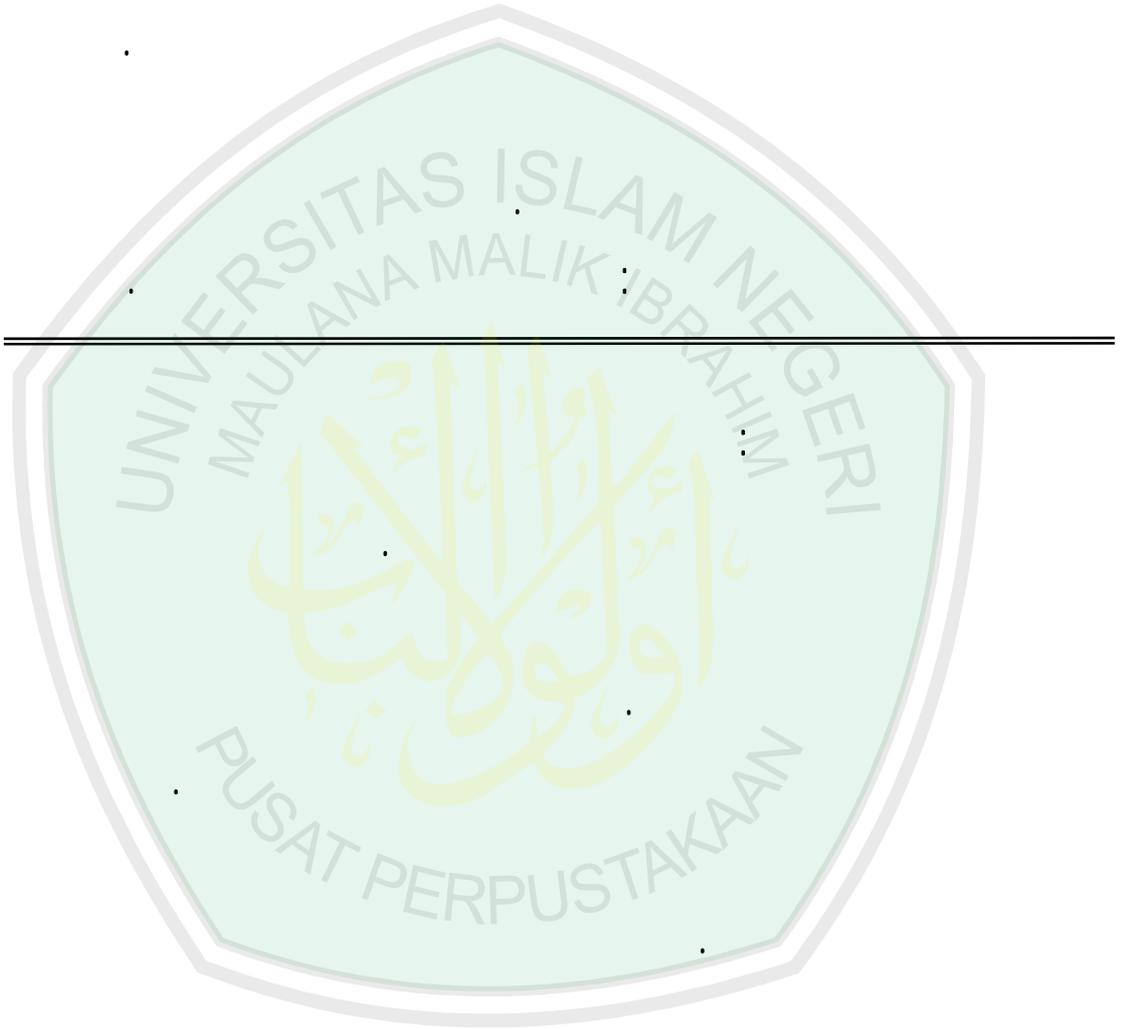
An industry can not be separated from human performance. While the human being basically have two domiciling they are as a personal person and as a social person. To be surviving in live human must interact with their environment through self human that can make an adaptation will respect to others, they will comfort and could be separated from conflict that can happen easily. The rules and directions from their superior behoped can create an harmonic situation among the employed so it will build more develop industry. Because of the reason of the top, the researcher wants to know how a self adaption conflict managemen in working environment also Corelation between self adjustment in working environment with conflict management in UD. Sido Muncul Blitar.

Intention of this research is to know level self adjustment and conflict management employees and also corelation between self adjustment in the working environment with conflict management employees.

This research represent research quantitative, sample the taken is the overall of employees amounting to twenty five people so that this research is population research. Data collecting is by using enquette methode, documentation and also observation. obtained data of enquette analysed to use regresi technique.

Obtained conclusion that most of employees have self adjustment able to be categorized midle, ing most of employees have conflict management which midle also, besides in research can be seen by that there is corelation him which is signifakan between self adjustment with conflict management so that people easily self adjustment hence he will easy to to conduct conflict management that happened at self.

ملخص البحث



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manusia pada dasarnya memiliki dua kedudukan dalam hidup yaitu sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial. Sebagai makhluk pribadi, manusia mempunyai beberapa tujuan, kebutuhan dan cita-cita yang ingin dicapai, dimana masing-masing individu memiliki tujuan dan kebutuhan yang berbeda dengan individu lainnya. Sedangkan sebagai makhluk sosial, individu selalu ingin berinteraksi dan hidup dinamis bersama orang lain. Ketika berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain, individu memiliki tujuan, kepentingan, cara bergaul, pengetahuan ataupun suatu kebutuhan yang tidak sama satu sama lain dan semua itu harus dicapai untuk dapat melangsungkan kehidupan. Berbagai perbedaan-perbedaan tersebut sedikit banyak dapat menimbulkan perselisihan dan persaingan atau dapat menyebabkan adanya suatu masalah yang kecil dan apabila tidak terselesaikan dapat menjadi sebuah konflik.

Konflik terjadi dalam kehidupan manusia, tanpa memandang apakah ia seorang lelaki remaja atau seorang lelaki dewasa, seorang remaja putri atau wanita dewasa? Konflik pun bisa terjadi pada seseorang yang baru bersahabat bahkan menimpa kepada seseorang yang sudah lama bersahabat dan akrab, begitu juga konflik yang terdapat ditempat kerja bisa saja terjadi dengan teman sekerja atau dengan atasan mereka.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Lewis A Coser (dalam Panji Anoraga 1992:99) mengatakan bahwa konflik baik yang bersifat antara kelompok maupun intra kelompok selalu ada ditempat orang hidup bersama. Itu berarti dimana terdapat kehidupan bersama, disana pula ada konflik. Menurut Nurwitri Hardono, (dalam Pandji Anoraga, 1992:105) mengemukakan bahwa dalam suatu lingkungan perusahaan, seorang karyawan mungkin sering atau pernah mengalami suatu konflik, mungkin itu dengan atasan, teman sekerja, bawahan atau dengan dirinya sendiri. Seseorang yang hidup dengan orang lain dan mereka hidup dalam lingkungan yang sama maka mereka ada kemungkinan besar pernah mengalami suatu permasalahan atau konflik yang tidak memandang jenis ataupun usia orang tersebut.

Orang-orang yang bekerja dalam perusahaan bisa saja berada dalam posisi pimpinan maupun bawahan. Mereka yang bekerja pada perusahaan menginginkan agar mereka bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dari pekerjaan tersebut. Sedangkan pemilik perusahaan atau orang yang ditunjuk untuk mewakili kepentingan pemilik mempunyai kepentingan untuk mengembangkan perusahaan agar lebih maju. Jadi disini sebetulnya nampak adanya perbedaan "*interest*" dari pihak karyawan dan pihak majikan atau pemilik perusahaan.

Perbedaan inilah yang menyebabkan kemungkinan terjadinya konflik antara pihak majikan dengan pihak karyawan. Meskipun demikian pertentangan-pertentangan bisa saja terjadi antara pihak karyawan sendiri ataupun para pimpinan sendiri. Bagaimanapun karena banyaknya manusia

yang ada di dalam perusahaan kemungkinan pertentangan selalu ada. Karena masing-masing karyawan mempunyai sifat, sikap, keinginan, kepribadian dan minat yang berbeda-beda.

Sebagai contoh pada suatu saat terjadi keributan yang terjadi di UD Sido Muncul, dilakukan oleh pihak pengelola dengan pihak karyawan, awalnya pagi itu ada salah seorang karyawan melakukan bubut sendirian dan dia cuma menghasilkan atau membuat kendang dengan ukuran yang kecil sedangkan diesel yang digunakan perusahaan adalah diesel dengan ukuran besar yang menghasilkan tenaga yang besar sehingga pengeluaran solarpun sama dengan apabila digunakan oleh seluruh karyawan bila bekerja semua, dilain kata apabila diteruskan akan berpengaruh pada pengeluaran perusahaan lebih besar daripada pemasukan perusahaan, karena pengelola tidak mau mengalami kerugian maka ia memberitahui karyawan tersebut agar untuk sementara berhenti bekerja dan dilanjutkan lain hari sehingga ada teman bekerja, tetapi pemberitahuan tersebut tidak dihiraukan oleh karyawan yang disebabkan karena memang tidak terdengar jelas suara atasannya dengan kebisingan disel yang dihasilkan, sehingga pengelola mematikan langsung disel tersebut sehingga karyawan tidak bisa meneruskan pekerjaannya. Karyawan merasa tidak diperlakukan dengan baik atas majikannya, maka mereka akhirnya melakukan adu mulut untuk mempertahankan komitmen atau argumen mereka masing-masing, karena karyawan merasa tidak bisa mempertahankan diri maka diapun memutuskan untuk keluar dari perusahaan itu.

Dengan kejadian yang telah diceritakan diatas dapat digaris bawahi bahwasanya seseorang yang bekerja diruangan yang panas, bising dan terdapat polusi yang tinggi akan menyebabkan pengaruh terjadinya konflik yang lebih tinggi hal ini sesuai dengan pendapat Halonen & Santrock (dalam www.google.com) menyatakan untuk merekrut karyawan, tentunya faktor penyesuaian diri sangat dibutuhkan. Dalam hal ini dilihat apakah individu memiliki ketahanan diri untuk melakukan tugas-tugas yang membutuhkan ketrampilan, ketlatenan dengan waktu yang terbatas dan ruangan kerja yang panas serta bising, jika individu tidak mampu menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada, maka seseorang mudah *sensitive* dan cepat tersinggung dengan pihak lain sehingga mengalami konflik baik dengan rekan kerja, atasan, maupun dengan bawahan.

Selain itu dalam bukunya Kartini Kartono (2002:151) mengatakan kalimat kata yang salah-letak, salah-ucap, salah-interprestasi, seloroh yang ditujukan untuk bergurau, dan sugesti yang terlalu didesakkan, semuanya secara drastis bisa meruntuhkan moral atau mengurangi efisiensi kerja karyawan. Khususnya jika dibandingkan dengan reaksi mereka yang kurang garang terhadap kondisi fisik lingkungan kerjanya; misalnya reaksi mereka terhadap kenaikan suhu, ventilasi yang kurang baik, udara, lembab di kantor, kurang cahaya, dan lain-lainnya kekurangan fisik yang ada dipabrik atau perusahaan.

Konflik dapat disebabkan oleh banyak hal seperti salah komunikasi dan kondisi lingkungan kerja sehingga semua karyawan diharapkan bisa untuk

menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat dimana dia bekerja, karyawan yang tidak bisa menyesuaikan diri maka dia akan merasa kurang nyaman dan kemungkinan dia akan tidak betah untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Yustinus Semiun (2006) mengatakan apabila seseorang yang mengalami konflik dan ia mengadakan penyesuaian diri, sering kali konflik ini bisa ringan dan bersifat sementara, tetapi jika ia harus memilih antara dua respons yang berlawanan, maka konflik tersebut mungkin berat dan bertahan lama. Sehingga seorang karyawan yang berhasil menyesuaikan diri dalam lingkungan perusahaan akan bisa mengurangi konflik yang terjadi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak berhasil menyesuaikan diri dalam lingkungan perusahaan maka konflik akan sulit dikendalikan sehingga konflik tersebut akan terasa berat untuk diatasi.

Suatu proses penyesuaian diri dapat berlangsung terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan. Dalam proses berhubungan antara individu dengan lingkungan dapat saling bertentangan, atau dapat pula individu menggunakan atau memanfaatkan lingkungannya maupun berpartisipasi dan turut ikut serta dengan lingkungan sekitar serta mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dimanapun individu tersebut berada.

Kalau berbicara mengenai hubungan-hubungan sosial, maka penyesuaian diri yang baik menuntut supaya kita dapat bergaul dengan orang lain yang merupakan hakikat dari penyesuaian diri sosial. Dengan kata lain, kesadaran sosial merupakan kriteria dasar untuk menyesuaikan diri yang akurat, bergaul dengan orang lain berarti mengembangkan hubungan yang

sehat dan ramah, senang bersahabat dengan orang lain, menghargai hak, pendapat dan kepribadian orang lain dan terutama sangat menghargai *integritas* pribadi dan nilai sesama manusia (Yustinus Semiun, 2006:45).

Sebenarnya konflik yang berlangsung lama dan sangat kuat dapat mengakibatkan gangguan kepribadian. Konflik tidak selalu berakibat buruk karena yang menjadi persoalan ialah bagaimana seseorang menghadapinya dan tindakan yang diambil untuk memecahkannya (Yustinus Semiun, 2006:394).

Griffin (dalam Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, 2005) mengenalkan tiga pendekatan dalam manajemen konflik, yaitu bagaimana konflik dapat dikelola, diawasi, dan dikendalikan sehingga konflik yang terjadi tetap dapat diarahkan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja organisasi yang lebih baik. Ketiga pendekatan tersebut adalah menstimulus konflik (*stimulation conflict*), mengendalikan konflik (*controlling conflict*), dan menyelesaikan atau menghilangkan konflik (*revolving and elimination conflict*).

Merurut Jusuf Arianto, (2001:46-47), terdapat 5 gaya atau cara dalam memajemen konflik yaitu cara pertama dengan gaya *avoidance* yang dimaksudkan untuk menghindari diri dari konflik dalam arti untuk menarik diri dari situasi konflik dan mengubah situasi tersebut menjadi netral. Kedua adalah dengan cara *smoothing* yang merupakan gaya manajemen dengan kecenderungan untuk meminimalkan perbedaan dan menekankan kepentingan bersama sebagai kekuatan dalam mengelola konflik.

Ketiga adalah *forcing* yaitu adanya kecenderungan manajemen untuk menggunakan kekuatan (*power*) untuk mempengaruhi pihak-pihak tertentu agar mengakui keberadaan pihak lainnya. Cara keempat adalah *compromise*, suatu gaya manajemen untuk kesepakatan bersama. Gaya yang terakhir adalah *collaborative* yang menunjuk pada kemampuan manajemen untuk mengidentifikasi konflik, saling berbagi informasi (*sharing information*), dan mencari pemecahan dengan cara yang tepat.

Menurut pengertian masing-masing gaya manajemen dalam mengelola konflik diatas, tampaknya gaya yang terakhir merupakan cara yang terbaik untuk mengatasi masalah konflik industri di Indonesia. Ini bukan berarti gaya lainnya bersifat negatif, namun pemecahan masalah secara *integral* dengan memahami akar permasalahan sampai pada cara-cara penyelesaian merupakan langkah yang tepat dalam mengelola konflik

Menurut Heidjrachman Suad Husnan, (1990 :234-235), mengatakan untuk menangani konflik diperlukan dua metode yaitu dengan cara mengurangi atau menyelesaikan konflik. Untuk metode pengurangan konflik, salah satu cara yang sering efektif adalah dengan mendinginkan persoalan terlebih dahulu. Meskipun demikian cara semacam ini sebenarnya belum menyentuh persoalan yang sebenarnya. Cara yang lain adalah dengan membuat musuh bersama sehingga para anggota dalam kelompok tersebut bersatu untuk menghadapi musuh tersebut. Cara semacam ini sebenarnya juga hanya mengalihkan perhatian dari para anggota kelompok. Untuk metode menyelesaikan konflik, dimana cara yang ditempuh adalah dengan

mendomisir atau menekan, berkompromi dan penyelesaian masalah secara *integratif*.

Seorang karyawan yang bisa untuk menaati dan menjaga diri dari peraturan yang ditetapkan perusahaan maka ada kemungkinan akan terbebas dan selamat dari suatu konflik sehingga dia akan merasa nyaman dan tentram untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Para pengelola atau manajer perusahaan dapat menjadi pihak utama dalam konflik-konflik yang terjadi, maksudnya sebagai orang-orang yang terlibat secara aktif di dalam situasi konflik yang berkembang. Mereka seringkali diminta bantuan untuk bertindak sebagai pihak penengah pada konflik-konflik yang dialami pihak lain, (Winardi,2007:17).

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dilihat bahwa penyesuaian diri dalam lingkungan kerja ada hubungannya dengan manajemen konflik. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa orang yang dapat menyesuaikan diri dengan baik maka akan dapat bereaksi secara efektif terhadap situasi-situasi yang berbeda, dapat memecahkan konflik-konflik, frustasi-frustasi, dan masalah-masalah tanpa menggunakan tingkah laku simtomatik (Yustinus Semiun,2006)

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa faktor yang turut mempengaruhi dalam manajemen konflik atau dalam mengatasi konflik di lingkungan kerja adalah adanya penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja baik secara fisik, psikologis maupun sosial dan tidak dipengaruhi oleh kekurangan-kekurangan kepribadian.

Menurut Polak (dalam Wahyudi, Akdon, 2005:29) membagi konflik menjadi empat jenis antara lain Konflik antar kelompok, Konflik intern dalam kelompok, Konflik antar individu untuk mempertahankan hak dan kekayaan, dan yang terakhir adalah konflik intern individu untuk mencapai cita-cita. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah konflik pada bagian yang kedua yaitu Konflik intern dalam kelompok yang maksudnya adalah konflik yang terjadi antar anggota dalam satu kelompok, konflik ditimbulkan oleh anggota sendiri karena perselisihan atau karena sesuatu yang tidak sesuai sehingga konflik muncul kepermukaan. Karyawan di UD. Sido Muncul juga sering terjadi konflik antar karyawan sehingga ketentraman karyawan yang lain juga terganggu sehingga berdampak pada kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan manajemen konflik di kalangan karyawan UD. Sido Muncul Blitar”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dinyatakan dalam pernyataan berikut, yaitu:

1. Bagaimana penyesuaian diri dalam lingkungan kerja di UD. Sido Muncul Blitar?
2. Bagaimana manajemen konflik pada karyawan di UD. Sido Muncul Blitar?

3. Apa ada hubungan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan manajemen konflik di UD. Sido Muncul Blitar?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dimaksudkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penyesuaian diri dalam lingkungan kerja di UD. Sido Muncul Blitar.
2. Untuk mengetahui manajemen konflik pada karyawan di UD. Sido Muncul Blitar.
3. Untuk mengetahui hubungan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan manajemen konflik di UD. Sido Muncul Blitar.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Penulis.

Mengetahui lebih jauh tentang hubungan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan manajemen konflik.

2. Bagi Akademisi.

Penelitian ini dapat dijadikan perbandingan dan tambahan referensi yang dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya tentang obyek yang sejenis.

3. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini memberikan masukan kepada perusahaan tentang pentingnya hubungan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan manajemen konflik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Konflik

1. Pengertian konflik

Konflik adalah sesuatu yang tak terhindarkan, konflik melekat erat dalam jalinan kehidupan. Umat manusia selalu berjuang dengan konflik. Oleh karena itu kita dituntut untuk memperhatikan konflik. Kita memerlukan jalan untuk meredam ketakutan terhadap konflik.

Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi, (Winardi, 2007:1).

Menurut Kartini Kartono (2002:328) konflik mengandung banyak pengertian. Ada pengertian yang sangat negatif bagi banyak orang, ada pengertian netral bagi beberapa orang dan ada pula pengertian yang positif bagi orang lain.

Pengertian yang negatif, konflik dikaitkan dengan: sifat-sifat kebinatangan yang buas, kekerasan, barbarisme, destruksi, penghancuran, irrasionalisme, tanpa kontrol emosional, pemogokan, huru-hara, perang dan lain-lain.

Sebagai alternatif dan yang positif sifatnya, konflik dikaitkan dengan pengertian: petualangan, hal-hal yang baru, inovasi, pembersihan, perubahan, pemurnian, pembaharuan, penerangan batin, kreasi,

pertumbuhan, perkembangan, rasionalitas yang dialektis, mawas diri, tawakal, dan seterusnya.

Definisi konflik adalah semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, pertentangan, perkelahian, oposisi, dan interaksi-interaksi yang antagonis bertentangan (Kartini Kartono, 2002:328).

Menurut Fink (dalam bukunya Kartini Kartono, 2002:328-329) mendefinisikan konflik sebagai berikut:

- a. Relasi-relasi psikologis yang antagonis, berkaitan dengan tujuan-tujuan yang tidak bisa disesuaikan, *interest-interest* yang eksklusif dan tidak bisa dipertemukan, sikap-sikap emosional yang termusuhkan, dan struktur-struktur nilai yang berbeda.
- b. Interaksi yang antagonis, mencakup tingkah laku lahiriah yang tampak jelas “pasang kuda-kuda”, mulai dari bentuk-bentuk perlawanan terbuka, penyerangan, kekerasan, perjuangan tidak terkontrol, pemogokan, huru-hara, gerilya, perang, penculikan, pembunuhan dan lain sebagainya.

Menurut orang Cina (dalam William Hendriks, 1992:2) memberi simbol pada konflik dengan dua kata yaitu bahaya dan kesempatan. Konflik bukanlah suatu yang negatif atau positif. Pemecahan konflik dapat dilakukan, baik dari kawasan negatif maupun positif. Simbol ini memberikan tanda bagi konflik, memindahkannya dari dunia yang tidak dikenal ke dunia yang lebih dikenal. Konflik tidak perlu diartikan memindahkan bencana yang akan datang, tetapi dalam konflik itu sendiri

terkandung kesempatan. Konflik adalah kawasan yang dapat dikelola dan dikendalikan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik adalah semua bentuk benturan, ketidak sesuaian, oposisi dan interaksi yang bersifat antagonis bertentangan, yang dapat dijadikan pengalaman, inovasi dan pembaharuan hidup seseorang.

Menurut Joyce Hocker dan William Wilmot (dalam Robby I. Chandra, 1992:15-19), ada berbagai pandangan tentang konflik yang umumnya tersebar secara merata didalam berbagai budaya di seluruh dunia, yaitu:

a. “Konflik adalah hal yang abnormal karena hal yang normal ialah keselarasan.” Mereka yang menganut pandangan ini pada dasarnya bermaksud menyampaikan bahwa, suatu konflik hanyalah merupakan gangguan stabilitas, karena konflik dilihat sebagai suatu gangguan maka harus diselesaikan secepat-cepatnya, apapun penyebabnya (walaupun mungkin saja terjadi bahwa penyebabnya yang terdalam tidak diketemukan).

b. “Konflik sebenarnya hanyalah sesuatu perbedaan atau salah paham”.

Kata-kata serupa itu seringkali disampaikan oleh orang-orang yang terlibat dalam sebuah konflik. Dengan kata lain, konflik tidak dinilai sebagai hal yang terlalu serius. Bahkan, menurut penganut pendapat ini penyebab konflik hanyalah kegagalan berkomunikasi dengan baik, sehingga pihak lain tidak dapat memahami maksud kita yang sesungguhnya.

c. “Konflik adalah gangguan yang hanya terjadi karena kelakukan orang-orang yang tidak beres.” Pendapat ini sering pula diungkapkan dengan cara lain. Orang-orang yang senang terlibat konflik adalah anti-sosial, paranoia, ngawur (berprilaku sesuka dirinya sendiri), atau senang berkelahi.

Mengingat adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam bidang manajemen, maka adalah rasional untuk menduga timbulnya perbedaan-perbedaan pendapat, keyakinan-keyakinan serta ide-ide.

Di samping itu perlu diingat bahwa apabila orang-orang bekerja sama erat satu sama lain dan khususnya dalam rangka upaya mengejar sasaran umum, maka cukup beralasan untuk mengasumsi bahwa dengan berlangsungnya waktu yang cukup lama, pasti akan timbul perbedaan-perbedaan pendapat antara mereka.

Mengingat bahwa konflik tidak dapat dihindari, maka *approach* yang baik untuk diterapkan para manajer atau pengelola perusahaan adalah pendekatan mencoba memanfaatkan konflik sedemikian rupa, hingga ia tepat serta efektif untuk mencapai sasaran-sasaran yang diinginkan.

Pendekatan konflik sebagai bagian normal dari perilaku dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk mempromosikan dan mencapai perubahan-perubahan yang dikehendaki.

2. Macam-macam konflik

Menurut Polak (dalam Wahyudi, Akdon, 2005:29) membedakan konflik atas empat jenis antara lain:

a. Konflik antar kelompok

Konflik dapat mendorong kelompok bekerja lebih giat, masing-masing anggota termotivasi untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan kelompok. Jika selama pertentangan dilakukan secara jujur maka solidaritas kelompok tidak akan goyah persaingan yang jujur akan menyebabkan individu-individu semakin kohesif dalam mempertahankan prestasi kelompok.

b. Konflik intern dalam kelompok

Konflik yang terjadi antar anggota dalam satu kelompok, konflik ditimbulkan oleh anggota sendiri karena perselisihan atau karena sesuatu yang tidak sesuai.

c. Konflik antar individu untuk mempertahankan hak dan kekayaan.

Konflik yang terjadi antara individu yang satu dengan individu yang lain dalam hal ketidaksesuaian untuk mempertahankan haknya masing-masing dan kekayaannya masing-masing.

d. Konflik intern individu untuk mencapai cita-cita

Permasalahan yang dihadapi oleh seorang individu dalam menentukan dan mencapai keinginannya. Konflik pada diri seseorang untuk mencapai keinginannya.

3. Pengertian manajemen konflik

Menurut Criblin (dalam Wahyudi, Akdon, 2005:46) manajemen konflik adalah teknik yang dilakukan untuk mengatur konflik. Dalam pengertian yang hampir sama, manajemen konflik adalah cara dalam menaksir atau memperhitungkan konflik.

Hendricks (1992:48) berpendapat manajemen konflik adalah penyelesaian suatu konflik yang dapat dilakukan dengan cara mempersatukan dan mendorong tumbuhnya *creative thinking*. Mengembangkan alternatif adalah salah satu kekuatan dari gaya *integrating*.

Menurut Edelman (dalam Wahyudi, Akdon, 2005:46) manajemen konflik adalah pengelolaan konflik secara sistematis, hal ini akan berdampak positif yaitu memperkuat hubungan kerjasama, meningkatkan kepercayaan dan harga diri, mempertinggi kreativitas dan produktivitas.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian manajemen konflik adalah suatu macam-macam pengelolaan, pengaturan, atau cara penyelesaian yang efektif untuk menyikapi suatu permasalahan.

4. Macam-macam manajemen konflik

Menurut Hendricks (1992:48) terdapat lima macam manajemen konflik antara lain:

a. Penyelesaian konflik dengan mempersatukan (*integrating*)

Penyelesaian dengan cara ini melakukan tukar menukar informasi. Di sini ada keinginan untuk mengamati perbedaan dan mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Jenis manajemen konflik ini mendorong tumbuhnya *creative thinking*.

b. Penyelesaian konflik dengan kerelaan untuk membantu (*obliging*)

Kerelaan membantu menempatkan nilai yang tinggi untuk orang lain sementara dirinya sendiri dinilai rendah. Jenis ini mungkin mencerminkan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri oleh individu yang bersangkutan. Strategi rela membantu dalam menyempitkan perbedaan antar individu dan mendorong mereka untuk mencari kesamaan dasar.

c. Penyelesaian konflik dengan mendominasi (*dominating*)

Penyelesaian dengan cara ini dengan menekan pada diri sendiri. Di mana kewajiban bisa diabaikan oleh keinginan pribadi, jenis ini meremehkan kepentingan orang lain. Akan tetapi merupakan strategi yang efektif bila suatu keputusan yang cepat dibutuhkan atau jika persoalan tersebut kurang penting. Baik dipakai bila dalam keadaan terpaksa.

d. Penyelesaian konflik dengan menghindar (*avoiding*)

Para penghindar tidak menempatkan suatu nilai pada diri sendiri atau orang lain. Aspek negatif dari jenis penyelesaian ini termasuk diantaranya mengelak dari suatu isu. Bila suatu isu tidak penting,

tindakan menanggukkan dibolehkan untuk mendinginkan konflik ini merupakan cara yang efektif.

e. Penyelesaian konflik dengan kompromis (*compromising*)

Perhatian pada diri sendiri maupun orang lain berada dalam tingkat sepadan. Ini adalah orientasi jalan tengah, dalam kompromi setiap orang memiliki sesuatu untuk diberikan dan menerima sesuatu. Kompromi adalah paling efektif sebagai alat bila isu itu kompleks atau bila ada keseimbangan kekuatan.

Dari uraian beberapa macam manajemen konflik diatas dapat diketahui bahwasanya, masing-masing penyelesaian memiliki kekhasan sendiri-sendiri yang dapat digunakan sesuai dengan jenis konflik yang dihadapi.

5. Manajemen konflik dalam Islam

Berbicara mengenai konflik dalam berbagai aspek kehidupan manusia sebagai yang melanda kehidupan era milenium yang ditandai dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi kini, secara tidak langsung juga membahas mengenai masalah kondisi manusia dalam multi aspek kehidupan sebagai makhluk sosial maupun sebagai makhluk individu.

Mamang diakui bahwa manusia merupakan objek yang selalu manarik untuk dikaji, dibicarakan, didiskusikan, karena segala permasalahan yang terjadi dipermukaan bumi iniselalu berkaitan dengan fenomena manusia. Realitas ini yang kemudian membawa manusia pada

suatu pernyataan bahwa manusia adalah makhluk misterius, kemudian kemisteriusan inilah yang selalu dicoba untuk dikaji, diteliti, dianalisa dari berbagai aspek disiplin ilmu oleh manusia itu sendiri, baik melalui pendekatan Filsafat, yang kemudian melahirkan berbagai disiplin ilmu seperti sosiologi, antropologi, psikologi, ekonomi dll, maupun melalui pendekatan mistik atau agama yang kemudian melahirkan suatu kepercayaan tertentu atau keyakinan.

Diyakini bahwa dalam kajian ajaran agama ataupun kepercayaan tertentu, manusia terdiri dari dua unsur yaitu unsur jasmani dan unsur rohani. Oleh Imam Gozali dan lainnya mengaku bahwa unsur rohani itulah yang esensial bagi manusia, tanpa eksistensi roh manusia diakui bukanlah apa-apa. Sikap, tindakan, perasaan, naluri, emosi dan sejenisnya adalah sifat yang dimiliki oleh roh yang menyatu dalam jasad manusia. Dua aspek kepribadian manusia di atas (aspek rohani dan jasmani) terkadang terjadi konflik oleh masing-masing kepentingan, kebutuhan, kepuasan, kecenderungan yang ingin saling mendominasi satu sama lainnya.

Dalam hal ini manusia dibekali oleh Allah dengan semus potensi yang diperlukan guna menemukan solusi dari problematika kehidupannya. Potensi yang paling besar tersebut adalah akal budi, dimana dengan akal budi ini individu dapat membedakan antara kebajikan dan kejahatan, antara kebenaran dan kebatilan. Selain itu Allah juga mengaruniai manusia dengan kebebasan berkehendak dan kebebasan memilih jalan

penyelesaian konflik merupakan landasan tanggung jawab bagi manusia.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat al-Balad ayat 10 yakni:

وَهَدَيْنَاهُ النَّجْدَيْنِ ﴿١٠﴾

Artinya : “ Dan Kami telah menunjukkan kepadanya dua jalan” (QS.

Al_Balad :10)

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا ﴿٧﴾ فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا ﴿٨﴾ قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا ﴿٩﴾ وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا ﴿١٠﴾

Artinya :

7. Dan jiwa serta penyempurnaannya (ciptaannya),
 8. Maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya.
 9. Sesungguhnya beruntunglah orang yang mensucikan jiwa itu,
 10. Dan Sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya.
- (QS. Asy-Syams: 7-10).

إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا ﴿٣﴾

Artinya : “Sesungguhnya Kami telah menunjukinya jalan yang lurus; ada yang bersyukur dan ada pula yang kafir”. (QS. Al-Insaan:3).

Mencermati sekaligus mempelajari ayat-ayat diatas, jelas bahwa manusia dalam mengambil suatu keputusan terhadap masalah (dalam hal ini adalah konflik), terdapat peluang untuk kepentingan yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya dan sebaliknya. Dalam artian bahwa dalam

diri manusia terkandung berbagai kemungkinan-kemungkinan terjadinya konflik antara kebaikan dan kejahatan. Keutamaan dan kehinaan, antara ketaatan kepada Allah atau pengingkaran kepada Allah.

Keputusan yang dipilih oleh manusia terhadap suatu masalah atau konflik, dalam ajaran agama dipahami sebagai ujian (QS. Al-Ihsaan:3). Apakah manusia memilih jalan ketaatan atau jalan pengingkaran kepada Allah. Adakah ia menuruti hawa nafsunya menikmati indahnya kehidupan dunia, lalu akan Allah atau ia memilih mengendalikan hawa nafsunya untuk kebahagiaan diri dan lingkungannya. Yang jelas semua itu tergantung pada tingkat dan kemantapan keimanan seseorang, karena menurut doktrin ajaran Islam, kehidupan dunia hanyalah permainan, atau bagaikan perjalanan seorang musyafir yang menuju tujuan. Sedangkan kehidupan akherat adalah kehidupan kekal dan abadi. Hal ini dengan jelas diuraikan dalam kitab suci Al-Qur'an yaitu:

وما حياة الدنيا الا لهو ولعب

Artinya : Tidaklah kehidupan dunia itu kecuali permainan.

وللاخرة خير لك من الاولى

Artinya : Dan kehidupan akherat itu lebih kekal daripada kehidupan dunia.

Al-Qu'an sebagai nilai yang universal, sejak awal telah menawarkan dirinya secara fungsional sebagai “*hudan linnas*” petunjuk bagi manusia, sekaligus menawarkan pijakan yang sangat fundamental bagi kehidupan manusia sebagai khalifah di bumi. Salah satu problem solving yang ditawarkan AL-Qur'an sebagaimana dalam firman Allah:

ياايهاالذين امنوااطيعوالله واطيعالرسول واولي الامرمنكم فان تنازعتم
في شئفردوه الي الله ورسول ان كنتم تؤمنون بالله واليوم الا
خرواحسن تاء ويل

Artinya: Hai orang-orang yang beriman taati Allah dan Rosulnya, dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu maka kembalikan kepada Allah dan Rosulnya, Jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik dampaknya (kesudahannya).

Mengembalikan semua penyelesaian perselisihan, perbedaan, konflik kepada Al-Quran dan Hadits, dinyatakan dalam teks ayat diatas sebagai tingkat kualitas Iman seseorang kepada Allah dan sikap serta keputusan tersebut dipahami sebagai sebaik-baiknya keputusan manusia yang pasti akan berdampak baik pada stabilitas dan kesejahteraan bahkan pada kondisi konflik yang kompleks sekalipun. Sehingga tidak keliru Allah

menyeru kepada orang-orang yang beriman untuk dijadikan kitab sucinya sebagai landasan kehidupannya, karena hanya orang yang memiliki kekuatan keimanan tertentu kepada Allah-lah yang mampu menjadikan Al-Qur'an dan Hadits rosulnya sebagai pedoman dalam menjalani hidup dan kehidupannya di dunia.

Memang keimanan mempunyai kekuatan dan pengaruh yang luar biasa atas diri manusia, ia membuat manusia percaya diri, meningkatkan kemampuan untuk bersabar dalam menanggung derita kehidupan, membangkitkan rasa tenang dan tentram dalam jiwa, menimbulkan kedamaian dama hati, membuat perasaan bagagia, optimisme dan lain-lain.

6. Terjadinya konflik di UD. Sido Muncul Blitar

Terjadinya konflik dapat disebabkan oleh beberapa hal, menurut Wibowo (2006:47-48) menyebutkan sebagai berikut:

a. *Perceptual Distortion* (Penyimpangan Persepsi)

Orang cenderung bias dalam cara melihat seseorang atau sesuatu. Pada umumnya, kita cenderung melihat situasi dengan cara yang menguntungkan kita sendiri. Hal tersebut karena terjadi distorsi dalam persepsi kita sehingga dapat menjadi tidak objektif dalam memandang sesuatu.

b. *Grudges* (Dendam)

Sering kali konflik disebabkan karena orang takut kehilangan muka dalam berhubungan dengan orang lain dan berusaha berbuat sama

dengan orang tersebut dengan merencanakan bentuk pembalasan. Dengan demikian, akan memboroskan energi yang sebenarnya dapat dipergunakan untuk hal yang produktif bagi perusahaan karena melakukan hal tersebut.

c. *Distrust* (ketidakpercayaan)

Semakin kuat orang menyangka bahwa apabila individu atau kelompok meninggalkan mereka, maka hubungan antara orang dan kelompok tersebut diliputi oleh konflik. Renggangnya hubungan antara orang atau kelompok disebabkan oleh perasaan bahwa pihak lainnya tidak dapat dipercaya

d. *Competition Over Scar Resources* (Kompetisi atas Sumber Daya Langka)

Konflik yang terjadi karena dalam distribusi sumber daya disebabkan oleh orang yang cenderung menganggap berlebihan atas kontribusinya pada perusahaan. Perasaan ini menimbulkan tuntutan untuk mendapatkan sumber daya lebih banyak sesuai dengan kontribusi yang diberikan, padahal semua orang memahami bahwa sumber daya yang tersedia terbatas.

e. *Destructive Criticism* (kritik yang merusak)

Krisis ini merupakan umpan balik negative yang membuat marah mereka yang menerimanya dan bukannya membantu mereka untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Koreksi atas kinerja bawahan

dapat bersifat kontra produktif apabila dilakukan dengan cara yang tidak benar.

B. Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja

1. Pengertian penyesuaian diri dalam lingkungan kerja

Dari segi pandangan psikologi, penyesuaian diri memiliki banyak arti seperti pemuasan kebutuhan, ketrampilan dalam menangani frustrasi atau konflik, ketenangan pikiran atau jiwa, atau bahkan pembentukan simtom-simton. (Yustinus Semiun, 2006:36).

Penyesuaian diri adalah cara individu atau khusus organisasi dalam bereaksi terhadap tuntutan-tuntutan dari dalam atau situasi-situasi dari luar (Yustinus Semiun, 2006:37).

Menurut Musthafa Fahmy, (1982:14), penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah proses dinamika yang bertujuan untuk mengubah perilaku hidup agar terjadi hubungan yang lebih sesuai antara dirinya dan lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut dapatlah kita memberikan batasan kepada fakta tersebut dengan kemampuan untuk membuat hubungan-hubungan yang menyenangkan antara manusia dan lingkungannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah suatu cara individu dalam bereaksi terhadap tuntutan atau situasi dari dalam maupun dari luar agar lebih sesuai dengan dirinya dan lingkungan kerja.

Penyesuaian diri adalah relatif karena tidak ada orang yang dapat menyesuaikan diri secara sempurna. Penyesuaian diri itu harus dinilai berdasarkan kapasitas individu untuk mengubah dan menanggulangi tuntutan yang dihadapi dan kapasitas ini berbeda-beda menurut kepribadian dan tingkat perkembangan.

Orang yang dapat menyesuaikan diri dengan baik adalah orang yang memiliki respon-respon yang matang, efisien, memuaskan, dan sehat. Sebaliknya, orang yang *neurotik* adalah orang yang sangat tidak efisien-efisien dan tidak pernah menangani tugas-tugas secara lengkap (Yustinus Semiun, 2006:37).

Singkatnya, meskipun memiliki kekurangan-kekurangan kepribadian, orang yang dapat menyesuaikan diri dengan baik dapat bereaksi secara efektif terhadap situasi-situasi yang berbeda, dapat memecahkan konflik-konflik, frustrasi-frustrasi dan masalah-masalah tanpa menggunakan tingkah laku simtomatik.

Kriteria penyesuaian diri yang baik adalah pengendalian diri sendiri yang berarti orang mengatur implus-implus, pikiran-pikiran, kebiasaan-kebiasaan, emosi-emosi dan tingkah laku berkaitan dengan prinsip-prinsip yang dikenakan pada diri sendiri atau tuntutan-tuntutan yang dikenakan oleh masyarakat (Yustinus Semiun, 2006:42).

Penyesuaian diri yang baik juga mengandung suatu tingkat penguasaan, yaitu kemampuan untuk merencanakan dan mengatur respon-respon pribadi sedemikian rupa sehingga konflik-konflik, kesulitan-kesulitan, dan

frustasi-frustasi akan hilang dengan munculnya tingkah laku yang efisien atau yang menguasai. Istilah tersebut meliputi menguasai diri sendiri sehingga dorongan-dorongan, emosi-emosi, dan kebiasaan-kebiasaan dapat dikendalikan, juga berarti menguasai lingkungan yaitu kemampuan untuk menangani kenyataan secara sehat dan adekuat dan menggunakan lingkungan orang-orang dan peristiwa-peristiwa dalam cara yang menyebabkan individu dapat menyesuaikan diri. Seperti dikatakan oleh seorang penulis, apabila kebutuhan untuk menguasai adalah sama sekali atau untuk sebagian terbesar gagal dalam jangka waktu yang lama, maka individu pasti tidak dapat menyesuaikan diri. (Yustinus Semiun, 2006:35-36).

Lingkungan mencakup semua pengaruh, kemungkinan dan kekuatan yang melindungi individu, yang dapat mempengaruhi usahanya dalam mencapai kestabilan kejiwaan dan jasmani dalam kehidupannya. Lingkungan ini mempunyai tiga segi, yaitu lingkungan alami dan materi, lingkungan sosial, kemudian individu dengan segala komponennya, bakat, pembawaan dan pikirannya tentang dirinya.

2. Aspek-aspek penyesuaian diri

Musthafa Fahmy, 1982, membagi penyesuaian diri menjadi dua aspek, yaitu:

a. Penyesuaian pribadi.

Penyesuaian pribadi adalah, penerimaan individu terhadap dirinya, tidak memiliki rasa benci dan tidak percaya diri. Respon penyesuaian diri baik atau buruk secara sederhana dapat dipandang sebagai suatu upaya individu untuk mereduksi atau menjahui ketegangan dan untuk memelihara kondisi-kondisi keseimbangan yang lebih wajar. Penyesuaian adalah sebagai suatu proses kearah hubungan yang harmonis antara tuntutan internal dan tuntutan eksternal faktor utama kegagalan proses penyesuaian diri pada seseorang adalah kegoncangan emosi yang dialami, biasanya kegoncangan itu terjadi akibat adanya berbagai dorongan perubahan pandangan kepada individu terhadap diri sendiri. Penyesuaian pribadi merupakan penyesuaian pada diri sendiri yang terdiri dari tiga bagian, yaitu:

- 1) Penyesuaian diri fisik dan emosi yaitu penyesuaian yang melibatkan respon fisik dan emosional yang meliputi kematangan emosi dan kontrol emosi. Kematangan emosi yang dimaksud merupakan kemampuan individu dalam memahami dan menerima segala yang ada pada dirinya, sehingga individu mampu untuk mengadakan penyesuaian antara fisik dan emosinya kontrol emosi merupakan tolak ukur bagi individu dalam menerima kondisi diri sehingga tidak berdampak pada kondisi fisik dan psikologis.
- 2) Penyesuaian diri seksual, yaitu penyesuaian yang berhubungan dengan realitas seksual berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin

secara biologis dan psikologis yang berupa dorongan (*impuls/nafsu*) atau hasrat untuk bisa menerima kondisi dirinya, karena jika kondisi ini tidak dapat dipenuhi maka akan terjadi konflik yaitu berupa pertentangan antara dua atau lebih harapan yang diinginkan dengan keadaan yang sebenarnya. Jika dalam proses penyesuaian seksual tersebut individu mengalami hambatan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan maka individu akan mengalami suatu keadaan yang disebut dengan frustrasi. Frustrasi timbul sebagai akibat dari kekecewaan karena adanya kegagalan dalam pencapaian tujuan.

- 3) Penyesuaian diri moral dan agama, penyesuaian moral yaitu penyesuaian berupa kemampuan individu untuk memenuhi norma atau nilai dan etika moralitas yang ada dilingkungan secara efektif sehingga individu merasa tidak dikesampingkan dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan penyesuaian agama adalah penyesuaian terhadap nilai-nilai religius yang berlaku dalam kehidupan keberagamaan yang dianut oleh individu bersangkutan. Antara moral dan agama saling berhubungan dan tidak bisa dipisahkan.

b. Penyesuaian sosial.

Setiap orang hidup dalam masyarakat, di dalamnya terjadi proses pengaruh mempengaruhi yang silih berganti antara anggota-anggota masyarakat itu. Dan timbul diantara orang-orang itu suatu pola kebudayaan, dan mereka bertingkah laku menurut sejumlah aturan,

hukum, adat dan nilai-nilai yang mereka patuhi, demi untuk mencapai penyelesaian bagi persoalan-persoalan hidup mereka, agar mereka dapat tetap bertahan dalam jalan yang sehat dari segi kejiwaan dan sosial.

Dalam lapangan psikologi sosial, proses ini dikenal dengan nama “proses penyesuaian sosial”. Penyesuaian sosial terjadi dalam lingkup hubungan sosial tempat individu hidup dan berinteraksi dengannya. Hubungan-hubungan tersebut baik dalam masyarakat, keluarga ataupun ditempat kerja. Penyesuaian sosial yang terjadi ini bersifat membentuk eksistensi diri dalam masyarakat bagi individu tersebut. Dalam penyesuaian ini individu mulai mengambil bentuk sosial yang berpengaruh dalam masyarakat dengan menyerap berbagai adat dan kebiasaan yang ada di masyarakat. Akan tetapi semua aspek yang diserap oleh individu tersebut belum cukup untuk menyempurnakan penyesuaian sosial sehingga individu itu mampu mencapai penyesuaian sosial yang sempurna yang harus sesuai dengan kebiasaan masyarakat dan mematuhi kaidah-kaidah pengontrol sosial yang ada. Penyesuaian sosial diartikan sebagai keberhasilan seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap orang lain dan kelompok yang melibatkan aspek khusus dari kelompok sosial yang meliputi keluarga, pekerjaan dan masyarakat.

1) Penyesuaian diri terhadap keluarga. Keluarga merupakan kelompok sosial pertama dalam kehidupan manusia, dimana ia

belajar dan berinteraksi sebagai makhluk sosial. Faktor yang akan mendukung terbentuknya penyesuaian diri yang baik dalam keluarga antara lain: (a) keutuhan keluarga yang dimaknai dengan terjalinnya hubungan yang baik antar anggota keluarga, (b) sikap dan kebiasaan orang tua, seperti rasa tanggung jawab, saling menghormati, dan mampu untuk saling memahami.

- 2) Penyesuaian diri terhadap pekerjaan / sekolah. Penyesuaian diri terhadap pekerjaannya dapat dilakukan dengan menyesuaikan atau dengan beradaptasi dengan lingkungan kegiatannya.
- 3) Penyesuaian diri terhadap masyarakat. Penyesuaian diri terhadap masyarakat harus mempunyai syarat, yaitu mengenal dan menghormati orang lain, serta mengembangkan sikap bersahabat dengan lingkungan. (Mustafa Fahmi, 1982:67).

Penyesuaian diri yang baik yang selalu ingin diraih oleh setiap orang, tidak akan dapat tercapai, kecuali bila kehidupan orang tersebut benar-benar terhindar dari tekanan, kegoncangan dan ketegangan jiwa yang bermacam-macam, dan orang tersebut mampu untuk menghadapi kesukaran dengan cara objektif serta berpengaruh bagi kehidupannya, serta menikmati kehidupannya dengan stabil, tenang, merasa senang, tertarik untuk bekerja, dan berprestasi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri

Penyesuaian adalah proses dinamika yang terus menerus , proses tersebut dimulai sejak lahir, sampai kepada masa dewasa, faktor yang mempengaruhi penyesuaian individu adalah:

- a. Penyesuaian dan tuntutan (kejiwaan) pertumbuhan.
- b. Penyesuaian dan pemuasan kebutuhan.
- c. Memperoleh kebiasaan, ketrampilan, sikap dan nilai selama proses pertumbuhan, mempunyai saham dalam proses penyesuaian pribadi dan sosial. (Musthafa Fahmy, 1982:36).

4. Penyesuaian diri dalam Islam

Semua orang yang hidup di dunia dan untuk berinteraksi dengan lingkungannya dibutuhkan suatu penyesuaian diri untuk melangsungkan kehidupannya. Manusia harus bisa mengenal satu sama lain sehingga mereka bisa beradaptasi dengan lingkungannya.

Manusia memiliki beraneka ragam kepribadian yang tidak sama satu sama lain dan mereka yang bekerja atau berorganisasi dalam satu perusahaan atau himpunan maka mereka dituntut untuk bisa mengenal satu sama lain sehingga bisa hidup dengan nyaman dan tentram, hal itu sesuai dalam Al-Qur'an yang berbunyi

يَتَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا
إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: "Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal."

Dari ayat diatas dapat dilihat bahwa manusia berasal dari beberapa daerah yang berbeda jenis dan adat. Mereka yang hidup bersama memiliki keinginan untuk hidup rukun dan bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan dilain pihak mereka sebaiknya bisa saling menolong dan tidak membenci yang bisa berakibat pertengkaran atau konflik yang sekarang ini sering terjadi. Hal ini sesuai dengan ayat dibawah ini

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَحِلُّوْا شَعۡبِرَ اللّٰهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدٰى وَلَا
الْقَلْبِدَ وَلَا ءَامِيْنَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُوْنَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۗ وَاِذَا
حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوْا ۗ وَلَا تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ اَنْ صَدُوْكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ
الْحَرَامِ اَنْ تَعْتَدُوْا ۗ وَتَعَاوَنُوْا عَلٰى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰى ۗ وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلٰى الْاِثْمِ
وَالْعُدُوْنِ ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-y, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu

orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.

Dilihat dari ayat diatas dikatakan bahwasanya dalam hidup bersama janganlah berbuat keresahan bagi orang lain sehingga diharapkan manusia bisa berbuat kebajikan dan saling menolong satu sama lain sehingga bisa memiliki teman hidup yang baik.

C. Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja Dengan Manajemen Konflik Pada Kalangan Karyawan.

Pada perkembangan dunia usaha yang semakin maju dan kompetitif menuntut penyesuaian yang harus dilakukan oleh perusahaan. Penyesuaian yang harus dilakukan pada perusahaan ini antara lain perusahaan diharapkan untuk membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan, agar dalam perusahaan tercipta kerja sama atau koordinasi antar karyawan yang baik, sehingga akan terjalin sikap saling memberi

dorongan antar karyawan satu dengan karyawan lain yang saling menguntungkan

Penyesuaian diri seseorang terhadap dirinya dan lingkungan memerlukan penguasaan sejumlah kebiasaan, kecakapan, sikap dan nilai yang merupakan pusat tempat berdirinya proses penyesuaian dan merupakan metode yang menentukan penyesuaian tersebut.

Semakin positif dan lincah kebiasaan, ketrampilan dan sikap, akan semakin konstruktif metoda dalam pelaksanaan penyesuaian diri yang sehat pada individu.

Ada sejumlah sikap yang harus ada pada individu sebagai hasil hubungan dan interaksinya dengan orang lain dalam tahap-tahap perkembangan yang bermacam-macam. Tidak diragukan lagi, bahwa sikap-sikap tersebut memainkan peranan penting dalam penyesuaian seseorang dengan dirinya sendiri dan dengan lingkungannya.

Sebagai contoh dari sikap tersebut adalah penerimaan individu terhadap dirinya dan penerimaan orang lain terhadapnya, serta sikapnya terhadap tanggung jawab dan kerja sama dengan orang lain.

Kalau berbicara mengenai hubungan-hubungan sosial, maka penyesuaian diri yang baik menuntut supaya kita dapat bergaul dengan orang lain yang merupakan hakikat dari penyesuaian diri sosial. Dengan kata lain, kesadaran sosial merupakan kriteria dasar untuk menyesuaikan diri yang akurat, bergaul dengan orang lain berarti mengembangkan hubungan yang sehat dan ramah, senang bersahabat dengan orang lain,

menghargai hak, pendapat dan kepribadian orang lain dan terutama sangat menghargai integritas pribadi dan nilai sesama manusia (Yustinus Semiun, 2006:45).

Dari segi pandangan psikologi, penyesuaian diri memiliki banyak arti seperti pemuasan kebutuhan, ketrampilan dalam menangani frustrasi atau konflik, ketenangan pikiran atau jiwa, atau bahkan pembentukan simtom-simton. (Yustinus Semiun, 2006:36).

Apabila seseorang yang mengalami konflik dan ia mengadakan penyesuaian diri, sering kali konflik ini bisa ringan dan bersifat sementara, tetapi jika ia harus memilih antara dua respons yang berlawanan, maka konflik tersebut mungkin berat dan bertahan lama (Yustinus Semiun, 2006).

Meskipun seseorang memiliki kekurangan-kekurangan kepribadian, orang yang dapat menyesuaikan diri dengan baik dapat bereaksi secara efektif terhadap situasi-situasi yang berbeda, dapat memecahkan konflik-konflik, frustrasi-frustrasi dan masalah-masalah tanpa menggunakan tingkah laku simptomatik (Yustinus Semiun, 2006:37).

Maddux (dalam www.google.com) menyatakan anggota tim kerja dari masing-masing divisi dalam perusahaan harus menyadari adanya perbedaan antar rekan kerja yang mungkin dapat menimbulkan masalah atau konflik. Jika mampu menyadari adanya perbedaan individu diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan atasan maupun rekan kerja lainnya dan dapat bekerjasama serta melakukan koordinasi untuk

mengatasi kesulitan atau masalah yang timbul secara bersama-sama. Dengan demikian kemungkinan konflik kerja akan menjadi kecil. Tetapi jika individu yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan tidak mengakui dan menerima adanya perbedaan antara rekan kerja, serta tidak dapat mengenali lingkungan kerja dengan baik maka ada kecenderungan individu tersebut akan mudah terkena konflik dalam lingkungan kerja.

Kartono (dalam www.google.com) mengatakan bahwa dalam mengatasi konflik yang terjadi dalam dunia kerja sangat ditentukan oleh karakteristik kepribadian individu yaitu diperlukan adanya kemampuan berkomunikasi antar rekan kerja maupun dengan atasan, sikap terbuka dalam setiap bagian (departemen) terhadap masalah yang timbul dan penyesuaian diri terhadap perbedaan karakter pribadi masing-masing individu maupun dengan lingkungan kerja. Setiap individu juga harus mampu untuk menyatakan apa yang menjadi idenya sendiri dan mampu menerima keragaman dan perbedaan yang terjadi dalam organisasi dalam hal ini adanya kesadaran untuk mampu berinteraksi dengan orang lain secara baik sesuai dengan batas kemampuannya sehingga dapat melihat realitas kenyataan yang terjadi secara obyektif.

D. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu: Terdapat hubungan yang signifikan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan manajemen konflik, dimana semakin tinggi tingkat penyesuaian diri maka semakin tinggi pula manajemen konflik dan sebaliknya semakin rendah tingkat penyesuaian diri maka semakin rendah pula manajemen konflik.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian yang dilakukan disini adalah eksplanatori riset (*confirmatory research*), dan dimaksudkan untuk mengungkap hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Azwar (1998:8), dilihat dari karakteristik masalah dan kategori fungsionalnya termasuk penelitian korelasional yang bertujuan untuk meneliti sejauh mana variabel satu berkaitan dengan variabel lain berdasarkan koefisien korelasi.

Menurut Sugiono (2006:2), variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan atau disebut juga sebagai gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu variabel tergantung atau dependent (variabel Y) yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh dari variasi variabel X atau variabel independent (Azwar, 1998:62). Berdasarkan landasan teori dan hipotesa penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka variable-variabel dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel independent : Penyesuain Diri dalam lingkungan Kerja
2. Variabel dependent : Manajemen Konflik

Dalam sebuah penelitian, mencari hubungan antar variabel memiliki tujuan untuk melihat kaitan antara variabel yang diteliti. Di bawah ini skema hubungan antara variabel – variabel yang telah disebutkan diatas (variabel X dan variabel Y), yaitu :



B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian, mencari hubungan antar variabel memiliki tujuan untuk melihat kaitan antara variabel yang diteliti. Di bawah ini skema hubungan antara variabel–variabel yang telah disebutkan di definisi operaional berarti meletakkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mengukur variabel itu (Latipun, 2002:42). Definisi operasional dari penelitian ini adalah:

1. Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja

Penyesuaian diri dalam lngkungan kerja adalah suatu cara individu dalam bereaksi terhadap tuntutan atau situasi dari dalam maupun dari luar agar lebih sesuai dengan dirinya dan lingkungan kerja. Adapun indikator dari penyesuaian diri adalah dibagi menjadi dua aspek yang pertama penyesuaian pribadi yang indikatornya antara lain fisik, emosi, seksual, moral, dan agama. Sedangkan aspek yang kedua adalah aspek penyesuaian sosial yang indikatornya antara lain keluarga, pekerjaan dan masyarakat.

2. Manajemen konflik di kalangan karyawan

Manajemen konflik adalah suatu macam-macam pengelolaan, pengaturan, atau cara penyelesaian yang efektif untuk menyikapi suatu permasalahan yang terjadi diantara karyawan. Adapun indikator dari manajemen konflik adalah mempersatukan, kerelaan untuk membantu, mendominasi, menghindar, dan kompromi.

C. Populasi Dan Metode Pengambilan Sampel

Setiap penelitian memerlukan populasi sebagai sumber data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian itu sendiri. Secara definitif, populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi, Winarsunu (2004:12). Dengan demikian penentuan populasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap berhasil dan tidaknya suatu penelitian karena harus sesuai dengan tema kajiannya.

Menurut Suharsini Arikunto (2006:130) mengemukakan bahwa apabila subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subyeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25%, dengan berpijak dari pendapat diatas maka penelitian peneliti memilih teknik pengambilan sampel total karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Disebut sampel total karena semua populasi digunakan sebagai sampel, populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan UD. Sido Muncul Blitar. Jumlah populasi sebanyak

25 orang dengan karakteristik jenis kelamin pria dan wanita. Adapun penyebarannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel I
Jumlah Sampel Berdasarkan Kriteria Seleksi Sampel

No	Jenis pekerjaan	Jumlah karyawan	
		Pria	Wanita
1	Manajer/Pengelola	1	
2	Bubut	7	
3	Plitur		6
4	Penghias	7	
5	Perbaikan/Reparasi	3	1
Jumlah		18	7

Dari table diatas dapat dilihat bahwa ada empat jenis pekerjaan dalam perusahaan ini yang terdiri dari 18 orang pria dan 7 orang perempuan dengan jumlah keseluruhan karyawan adalah 25 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Hal pokok yang harus dilakukan dalam suatu penelitian adalah proses pengumpulan data, khususnya pada penelitian kuantitatif hasil data akan tersaji dalam bentuk angka dan analisa statistik yang akan dirumuskan sebagai hasil penelitian.

1. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variable yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variable yang diteliti. Karena instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus memiliki skala. (Sugiono, 2006:103).

Skala yang digunakan adalah skala penyesuaian diri dan skala manajemen konflik. Penggunaan skala ini diharapkan dapat menggali data yang diperlukan, sedangkan tipe skala yang digunakan adalah tipe pilihan ganda, dimana subyek harus memilih salah satu jawaban dan jawaban yang tersedia. Skala dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk kalimat *favorable* yaitu berisikan pernyataan yang mendukung atau memihak kepada obyek sikap, dan kalimat *unfavorable* yaitu berisikan pernyataan yang tidak mendukung atau tidak memihak pada obyek sikap.

Mengenai penyesuaian diri dalam lingkungan kerja, karyawan diminta untuk memilih jawaban dari beberapa pertanyaan *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung) yang sudah disediakan oleh peneliti berdasarkan data-data yang sudah terkumpul yang kesemuanya tersebut biasa dilihat dalam *blue print*.

Angket ini disusun berdasarkan teori Mustofa Fahmi (1982:21-24) yang menjelaskan adanya dua aspek dalam penyesuaian diri yaitu aspek

yang pertama penyesuaian pribadi yang indikatornya antara lain fisik, emosi, seksual, moral, dan agama. Sedangkan aspek yang kedua adalah aspek penyesuaian sosial yang indikatornya antara lain keluarga, pekerjaan dan masyarakat.

Tabel II
Blue print
Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja

Sub Variabel	Indikator	Jumlah item		Jmlh	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
Pribadi	a. Fisik	1,24,40	9,32,48	6	12,5
	b. Emosi	2,23,39	10,31,47	6	12,5
	c. Seksual	3,22,38	11,30,46	6	12,5
	d. Moral	4,21,37	12,29,45	6	12,5
	e. Agama	5,20,36	13,28,44	6	12,5
Sosial	f. Keluarga	6,19,35	14,27,43	6	12,5
	g. Pekerjaan	7,18,34	15,26,42	6	12,5
	h. Masyarakat	8,17,33	16,25,41	6	12,5
Jumlah		24	24	48	100

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki 6 item dengan bobot prosentasi 12,5%, dan jumlah keseluruhan item ada 48 yang dibagi menjadi dua yaitu item yang *favorable* dan item yang *unfavorable*.

Manajemen konflik, karyawan diminta untuk memilih jawaban dari beberapa pernyataan *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung) yang sudah disediakan oleh peneliti berdasarkan data-data

yang sudah terkumpul yang kesemuanya tersebut bisa dilihat dalam blue print manajemen konflik.

Angket ini disusun berdasarkan teori Hendrik (1992:48) yang menjelaskan ada lima macam indikator dari manajemen konflik antara lain mempersatukan, kerelaan untuk membantu, mendominasi, menghindar, dan kompromi.

Tabel III
Blue print
Manajemen konflik

Indikator	Jumlah item		Jmlh	Bobot (%)
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
a. Mempersatukan	1,15,27	10,16,26	6	20
b. Kerelaan untuk membantu	2,14,28	9,17,25	6	20
c. Mendominasi	3,13,21	8,18,24	6	20
d. Menghindar	4,12,22	7,19,29	6	20
e. Kompromis	5,11,23	6,20,30	6	20
Jumlah	15	15	30	100

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki 6 item dengan bobot prosentasi 20%, dan jumlah keseluruhan item ada 30 yang dibagi menjadi dua yaitu item yang *favorable* dan item yang *unfavorable*.

2. Teknik pengumpulan data

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan dalam bentuk pertanyaan

kepada subyek penelitian yaitu pegawai UD. Sido Muncul Blitar yang berkaitan dengan produksi kerajinan.

Menurut Arikunto (2006:152) mengutarakan bahwa kelebihan metode kuesioner pilihan bagi penelitian adalah :

- a. Tidak memerlukan hadirnya peneliti
- b. Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden.
- c. Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden.
- d. Dapat dibuat anonim sehingga responden bebas, jujur dan tidak malu-malu menjawab.
- e. Dapat dibuat terstandar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama.

Kuesioner atau angket ini menggunakan bentuk skala likert. Bentuk skala likert yaitu subyek diminta memilih salah satu dari alternative jawaban yang meliputi sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Dalam hal ini, jawaban ragu-ragu sengaja dihilangkan untuk menghindari kecenderungan subjek memilih jawaban yang ada di tengah-tengah, Hadi (1991:20).

Skoring dalam penelitian variable menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja dan manajemen konflik karyawan sebagai berikut:

Tabel IV
Skoring

<i>Favorable</i>		<i>unfavorabel</i>	
Sangat setuju (SS)	4	Sangat setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak setuju (TS)	2	Tidak setuju (TS)	3
Sangat tidak setuju (STS)	1	Sangat tidak setuju (STS)	4

Dari tabel scoring diatas dapat dilihat bahwa penilaian dimulai dari sangat setuju sampai ke sangat tidak setuju, untuk item yang favorable mempunyai scoring dari tinggi kerendah (4-1) dan sebaliknya untuk item yang unfavorable dari rendah ke tinggi (1-4).

E. Proses Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Persiapan penelitian

Persiapan penelitian yang dilakukan peneliti pertama kali adalah membuat rancangan penelitian. Hal apa saja yang harus disiapkan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Dilanjutkan dengan menyiapkan surat izin untuk melaksanakan penelitian, dalam hal ini meminta pada fakultas untuk menyiapkan surat izin melaksanakan penelitian di instansi yang menjadi tempat penelitian.

2. Pelaksanaan penelitian

Setelah surat izin dan rancangan penelitian sudah siap, maka pelaksanaanpun dimulai dengan mengumpulkan data-data tentang variabel yang ingin diteliti dengan menggunakan beberapa metode pengumpulan data dan instrumennya.

3. Pembuatan laporan penelitian

Pembuatan laporan dilakukan setelah semua data yang diinginkan oleh peneliti terkumpul dan hasilnya sudah dapat ditarik suatu kesimpulan. Dengan bantuan dan arahan dari dosen pembimbing, maka penelitian ini bisa diselesaikan dengan baik.

F. Validitas Dan Reliabilitas

Akurasi (keakuratan) data hasil penelitian memberikan informasi yang ilmiah. Mengingat pentingnya akurasi data penelitian maka instrumen harus diuji terlebih dahulu. Uji instrumen dilakukan dengan menggunakan analisis validitas dan reliabilitas.

1. Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sehingga alat ukur/instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2001:5).

Prosedur yang menguji validitas adalah prosedur pengujian konsistensi item-total, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item (butir) dengan skor total (korelasi item-total). Sedangkan untuk menghitung korelasi item-total digunakan rumus *korelasi product moment*. Penggunaan prosedur/ teknik ini (korelasi antara item dengan skor total yang dihitung dengan rumus *product moment*) akan mengakibatkan terjadinya *over estimasi*, hal ini disebabkan terlalu besar kontribusi masing-masing item dalam ikut menentukan besar kecilnya skor total, maka nilai korelasi item-total (yang dihitung dengan *formula korelasi Pearson*) harus dikoreksi dengan koefisien koreksi item-total (Azwar, 2001:163-166).

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat diketahui bahwa uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti.

Validitas dapat dilihat melalui perhitungan *korelasi pearson product moment* yakni sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara gejala X dan Y

N = Jumlah subyek dalam populasi

$\sum xy$ = Jumlah produk dari X dan Y

$\sum x$ = Jumlah skor variabel penyesuaian diri dalam lingkungan kerja

$\sum y$ = Jumlah skor variabel manajemen konflik

$\sum x^2$ = Kuadrat skor variabel penyesuaian diri dalam lingkungan kerja

$\sum y^2$ = Kuadrat skor variabel manajemen konflik

Apabila nilai koefisien korelasi antara item dengan total item mempunyai taraf signifikan dibawah atau sama dengan 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka item yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut adalah valid, sebaliknya jika nilai koefisien korelasi antar item dengan total item mempunyai taraf signifikan diatas 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka item yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut tidak valid

2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang

sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah (Azwar, 2001:4).

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas pada dasarnya menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Tujuan dari uji reliabilitas ini adalah untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama.

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2006:171), dengan rumusan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih apabila $\alpha \geq 0,6$ berarti item tersebut dikatakan reliabel.

G. METODE ANALISIS DATA

Teknik analisa data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuan adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Data mentah yang diperoleh kemudian dianalisa sebagai berikut:

a. Mencari Mean

Untuk mencari korelasi signifikan penyesuaian diri dengan manajemen konflik. Mean mengandung pengertian rata-rata matematik yang harus dihitung dengan cara tertentu dan dapat sebagai jumlah semua angka dibagi oleh banyaknya angka yang dijumlahkan.

Rumus mencari Mean

$$M = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

N = Jumlah total

X = Banyaknya nomor pada variabel x

b. Mencari Standar Deviasi

Adalah deviasi rata-rata yang telah dibakukan atau distandarisasikan, sehingga memiliki kadar kepercayaan atau reliabilitas yang lebih mantap dan umumnya diberi lambang SD.

Rumus mencari Standar Deviasi

$$SD = \frac{\sqrt{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}}{N - 1}$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

X = skor x

N = Jumlah responden

c. Mencari Prosentasi

Prosentase yaitu data yang menggunakan analisa statistik prosentase.

Rumus prosentase digunakan untuk menghitung jumlah prosentase subyek dalam kategori tinggi, kategori sedang dan kategori rendah baik untuk penyesuaian diri maupun untuk manajemen konflik, dengan rumus

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = angka prosentasi

F = frekuensi

N = Jumlah Frekuensi

Skor yang didapat dapat ditafsirkan dan diklasifikasikan. Adapun klasifikasi tingkatan dengan menggunakan harga Mean dan Standar Deviasi sebagai berikut:

Tinggi : Mean + 1 SD < X

Sedang : Mean – 1 SD < X < Mean + 1 SD

Rendah : X < Mean – 1 SD

d. Uji Analisa Data

Analisa data yang digunakan adalah analisis regresi akibat dari adanya regresi menunjukkan adanya kecenderungan ke arah rata-rata dari hasil yang sama pengukuran berikutnya, yaitu digunakan untuk analisis statistik yang digunakan dalam mengembangkan suatu persamaan untuk meramalkan suatu variabel dari variabel kedua yang telah diketahui (Arikunto,2006:264).

Dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana dengan persamaan

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Terikat

X : Variabel Bebas

a : Intersep atau pemotongan Y terhadap garis regresi

b : Koefisien Regresi atau X

Uji t (t-test) untuk mengetahui variable bebas yang diukur mempunyai pengaruh terhadap variable terikatnya, maka digunakan t - hitung dengan

rumus:

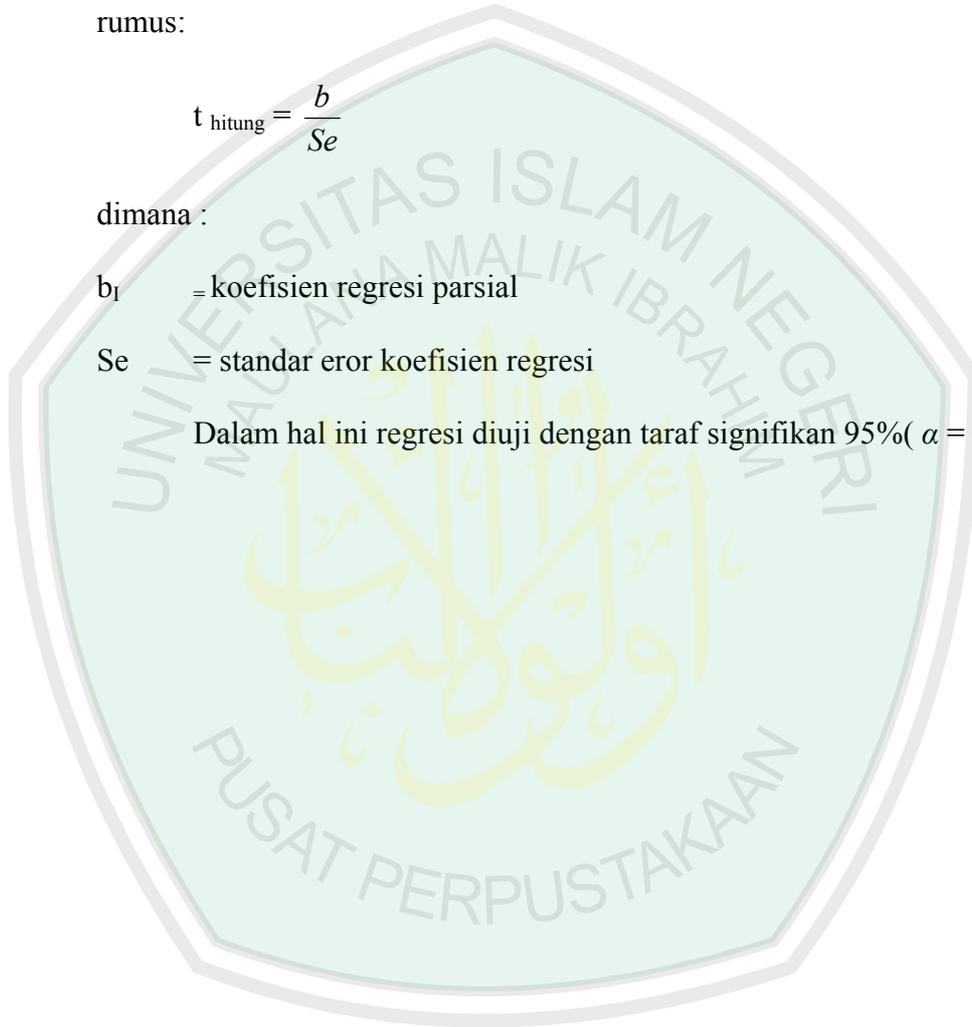
$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{Se}$$

dimana :

b_1 = koefisien regresi parsial

Se = standar eror koefisien regresi

Dalam hal ini regresi diuji dengan taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Latar Belakang Objek Penelitian

1. Sejarah singkat UD. Sido Muncul

Industri UD. Sido Muncul merupakan suatu industri yang bergerak untuk memproduksi segala macam kerajinan bubut yang berasal dari kayu, industri UD. Sido Muncul terletak di alamat jalan Pangkubuwono no.13 Tanggung Santren, Kepanjen Kidul, Kotamadya Blitar. Lingkungan ini selain letaknya strategis juga sebagai daerah industri yang mudah dijangkau karena terletak di daerah kotamadya Blitar sebelah utara.

Pada awal berdiri industri UD. Sido Muncul bermula dengan menghasilkan atau memproduksi kerajinan-kerajinan kecil seperti hiasan dinding, gelas dari kayu, yoyo dan lain sebagainya, yang masih menggunakan alat-alat yang sangat sederhana yaitu menggunakan tenaga manusia.

Dengan berkembangnya zaman dan tuntutan pesanan dari pelanggan yang semakin banyak dan beraneka ragam bentuk dan ukuran sehingga perusahaan tidak memungkinkan untuk menggunakan alat tradisional maka industri ini mengadakan peningkatan dan pengembangan alat-alat yang digunakan oleh karyawan perusahaan yang pada awalnya dari menggunakan alat tradisional atau tenaga manusia kemudian dinamo listrik dan yang terakhir menggunakan diesel untuk memenuhi pesanan pelanggan dan memperlancar hasil produksi perusahaan yang dihasilkan.

Sekarang industri ini telah menghasilkan berbagai bentuk kerajinan-kerajinan dari yang kecil seperti telur-teloran hingga kerajinan-kerajinan yang berukuran besar seperti ketipung dan terompet dari kayu.

Pemasaran hasil industri ini selain selain dipasarkan kedalam negeri juga telah berkembang dengan mencapai taraf export ke berbagai negara-negara lain seperti Malaysia, Amerika, Australia, dan lain sebagainya dengan sarana pemasaran yang berpusat di Bali.

2. Administrasi perusahaan

Krisis moneter telah melanda bangsa Indonesia yang sangat mempengaruhi kinerja, harga bahan baku yang sekian hari mengalami kenaikan, dan baru-baru ini harga BBM yang merupakan bahan bakar mesin industri juga mengalami kenaikan maka menyebabkan berdampak pada harga kerajinan itu sendiri, dan dengan kenaikan kebutuhan hidup para karyawan maka upahpun yang diterima karyawan juga mengalami kenaikan.

Pihak manajemen harus pandai-pandai mengolah strategi untuk mempertahankan dan mengembangkan produksinya sehingga industrinya tetap berjalan. Salah satu cara yang bisa dipakai adalah meminimalkan pengeluaran perusahaan dan menghasilkan barang yang sebanyak-banyaknya selain itu dia harus memperhatikan kinerja dan keharmonisan karyawan sehingga karyawan itu bisa betah untuk kerja di perusahaan ini dan menghasilkan kerajinan yang lebih banyak untuk mempertahankan industri ini

tetap bertahan walaupun banyak rintangan-rintangan yang bermunculan yang salah satunya seperti bahan baku sulit untuk didapat.

Perusahaan UD. Sido Muncul memiliki berbagai macam peraturan-peraturan yang ditujukan untuk mengatur jalannya kerja karyawan yang langsung dibawah pengawasan dan arahan dari pengelola, yang isinya sebagai berikut:

- a) Mengikuti arahan dan petunjuk dari pengelola.
- b) Beranggung jawab dan teliti.
- c) Menghormati orang lain.
- d) Karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.
- e) Karyawan minta izin apabila tidak masuk sebelum atau pada hari dia tidak masuk.
- f) Mengisi jumlah barang yang dihasilkan di papan.

B. Pelaksanaan Penelitian

Langkah yang diambil peneliti dalam menentukan tempat penelitian yakni peneliti memilih UD. Sido Muncul Blitar yang terletak di alamat jalan Pangkubuwono no.13 Tanggung Santren, Kepanjen Kidul, Kotamadya Blitar sebagai tempat penelitian. Pada awalnya peneliti langsung mendatangi pengelola industri untuk meminta izin mengadakan *Survey* di UD. Sido Muncul. Perolehan izin telah diperoleh sambil melakukan perbaikan terhadap instrument penelitian. Peneliti melakukan serangkaian proses pengumpulan data dengan dokumentasi dan observasi yang dimulai pada bulan Maret 2008.

Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama satu bulan terhitung mulai dari perolehan izin dari industri setempat.

Observasi dilakukan peneliti untuk mengamati keseharian karyawan dilingkungan perusahaan. Pengamatan hanya berkisar pada tingkah laku subyek dalam interaksi sosialnya. Dan metode dokumentasi yang dilakukan peneliti yaitu untuk mengetahui jumlah subyek yaitu karyawan UD. Sido Muncul sehingga bisa ditentukan jenis penelitiannya, dan penyebaran angket dilakukan.

Pengambilan data dengan menggunakan angket dilakukan mulai tanggal 1-2 April 2008. Penyebaran angket dilakukan dua hari karena pada hari pertama beberapa karyawan tidak masuk kerja, penyebaran angket dilakukan dengan memperhatikan waktu luang dari karyawan. Yang dimulai pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Langkah selanjutnya setelah alat ukur yang digunakan dalam penelitian telah siap maka diadakan uji coba terhadap alat ukur yang akan digunakan dalam mengambil data. Untuk mengukur validitas alat peneliti menggunakan bantuan fasilitas komputer program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) 12.0 *for windows*. Jika dari hasil korelasi item dengan total item dalam satu faktor didapatkan probabilitas (p) $< 0,050$ maka butir tersebut adalah sah, sebaliknya jika $p > 0,050$ maka dihasilkan tidak valid atau tidak sah.

Pada uji coba alat ukur kali ini, peneliti menggunakan uji coba terpakai yang artinya sampel yang dikenai uji coba sekaligus dijadikan sampel penelitian.

Hasil perhitungan skala penyesuaian diri sebagai berikut: dari 48 item angket penyesuaian diri yang dinyatakan valid berjumlah 42 item dan 6 item yang dinyatakan gugur. Adapun rincian kevalidan instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V
Item valid dan item gugur penyesuaian diri

Faktor	No. item valid	No. item gugur
Fisik	1,9,24, 32,48	40
Emosi	2,10,23,31,39,47	-
Seksual	3,22,30,38,46	11
Moral	12,21,29,37,45	4
Agama	5,13,20,36,44	28
Keluarga	6,14,19,27,35	43
Pekerjaan	7,15,18,26,34	42
Masyarakat	8,16,17,25,33,41	-
Jumlah	42	6

Sedangkan untuk angket yang kedua dari 30 item pernyataan angket manajemen konflik yang dinyatakan valid adalah berjumlah 27 item dan pernyataan yang gugur 3 item. Adapun rincian kevalidan instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel VI
Item valid dan item gugur manajemen konflik

Faktor	No. item Valid	No. item gugur
Mempersatukan	1,15,16,26,27	10
Kerelaan untuk membantu	2,9,14,17,25,28	-
Mendominasi	8,13,18,21,24	3
Menghindar	4,12,19,22,29	7
Kompromi	5,6,11,20,23,30	-
jumlah	27	3

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa item yang valid lebih banyak dibandingkan dengan item yang gugur, sehingga angket yang telah tersebar dapat dinyatakan cukup *representatif* dalam mengungkapkan aspek yang diteliti. Apabila ada item yang gugur, karena item tersebut mempunyai nilai $r_{xy} < r$ tabel dan karena item tersebut tidak mempunyai daya *diskriminasi* sehingga menyebabkan rendah atau tingginya indeks kesulitan.

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0,00-1,00, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reabilitasnya dan sebaliknya semakin rendah koefisien realibilitasnya maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwar,2001:83).

Berikut ini merupakan hasil uji keandalan pada angket penyesuaian diri yang rinciannya seperti tabel dibawah ini:

Tabel VII
Keandalan butir penyesuaian diri

Aspek	Alpha	rt	Status
Fisik	0,570	0,396	Andal
Emosi	0,613	0,396	Andal
Seksual	0,515	0,396	Andal
Moral	0,718	0,396	Andal
Agama	0,771	0,396	Andal
Keluarga	0,726	0,396	Andal
Pekerjaan	0,530	0,396	Andal
Masyarakat	0,594	0,396	Andal

Berdasarkan tabel keandalan butir penyesuaian diri diatas dapat dilihat bahwa nilai alpha lebih besar dari pada nilai rt (tabel) dan mendekati nilai 1,00 maka dapat dikatakan bahwa angket dapat dikatakan reliabel atau andal.

Selanjutnya untuk uji coba keandalan pada angket manajemen konflik diperoleh hasil seperti yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel VIII
Keandalan butir manajemen konflik

Aspek	Alpha	rt	Status
Mempersatukan	0,707	0,396	Andal
Kerelaan untuk membantu	0,652	0,396	Andal
Mendominasi	0,524	0,396	Andal
Menghindar	0,550	0,396	Andal
Kompromi	0,615	0,396	Andal

Berdasarkan tabel keandalan butir manajemen konflik diatas dapat dilihat bahwa nilai alpha lebih besar dari pada nilai rt (TABEL) dan mendekati nilai 1,00 maka dapat dikatakan bahwa angket dapat dikatakan reliabel atau andal.

D. Laporan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Pada deskripsi data ini bertujuan untuk mengetahui hubungan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan manajemen konflik yang ditampilkan oleh karyawan UD. Sido Muncul Blitar, maka penelitian ini *sample* diklasifikasikan menjadi tiga tingkatan yakni pada tingkat tinggi, sedang dan rendah namun sebelum menentukan masing-masing tingkatan, terlebih dahulu mencari standar deviasi, sehingga diperoleh variable x Mean = 126,280; SD = 6,637 ; dan untuk variable y, Mean = 74,560; SD = 5,050.

Berdasarkan data yang telah terkumpul maka dapat diketahui berapa prosentase *sample* pada masing-masing tingkatan. Pada tingkatan penyesuaian diri dapat dilihat sebagai tabel berikut:

Tabel IX
Proporsi penyesuaian diri

Kategori	Internal	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	133 – 139	3	12 %
Sedang	120 -132	19	76 %
Rendah	106-119	3	12 %
Total		25	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 25 orang yang dijadikan *sample*, 3 orang dikategorikan memiliki tingkat penyesuaian yang tinggi prosentasi 12%, kemudian 19 orang dikategorikan sedang tingkat penyesuaian dirinya dengan prosentasi 76 % dan 3 orang dikategorikan rendah tingkat

penyesuaian dirinya dengan prosentasinya 12 %. Dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di UD. Sido Muncul Blitar, berada pada tingkat sedang penyesuaian dirinya.

Pada perhitungan standar deviasi untuk manajemen konflik dapat dilihat pada table berikut:

Tabel X
Proporsi manajemen konflik

Kategori	Internal	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	80 – 84	3	12 %
Sedang	70 – 79	20	80 %
rendah	61 – 69	2	8 %
Total		25	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 25 orang yang dijadikan sample 3 orang dikategorikan memiliki tingkat manajemen konflik yang tinggi dengan prosentase 12 %, kemudian 20 orang dikategorikan sedang tingkat manajemen konflik dengan prosentase 80 % dan 2 orang dikategorikan rendah tingkat manajemen konflik dengan prosentase 8 %. Dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di UD Sido Muncul Blitar berada pada tingkat sedang manajemen konfliknya.

Sedangkan prosentase *sampling* hubungan antara penyesuaian diri dengan manajemen konflik dapat dilihat sebagai tabel berikut:

Tabel XI
Prosentasi hubungan antara penyesuaian diri dengan manajemen konflik

Hubungan x dan y	Frekuensi	Prosentasi
RR	1	4 %
RS	2	8 %
RT	0	0 %
SR	1	4 %
SS	15	60 %
ST	3	12 %
TR	0	0 %
TS	3	12 %
TT	0	0%
jumlah	25	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 25 orang yang dijadikan sample 1 orang dikategorikan memiliki tingkat hubungan antara penyesuaian diri dengan manajemen konflik yang RR (rendah-rendah) dengan prosentase 4%, kemudian 2 orang dikategorikan memiliki tingkat hubungan antara penyesuaian diri dengan manajemen konflik yang RS (rendah-sedang) dengan prosentase 8%, kemudian 1 orang dikategorikan memiliki tingkat hubungan antara penyesuaian diri dengan manajemen konflik yang SR (sedang-rendah) dengan prosentase 4%, kemudian 15 orang dikategorikan memiliki tingkat hubungan antara penyesuaian diri dengan manajemen konflik yang SS (sedang-sedang) dengan prosentase 60%, kemudian 3 orang dikategorikan memiliki tingkat hubungan antara penyesuaian diri dengan manajemen konflik yang ST (sedang-tinggi) dengan prosentase 12%, dan 3 orang dikategorikan memiliki tingkat hubungan antara penyesuaian diri dengan manajemen konflik yang TS (tinggi-sedang) dengan prosentase 12%. Dari hasil data tersebut dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di UD Sido Muncul Blitar berada pada tingkat sedang dalam penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan manajemen konfliknya.

2. Uji Hipotesa

Perhitungan validitas dan realibilitas telah dilakukan selanjutnya adalah melakukan analisa data. Data yang diperoleh dianalisa untuk pengujian hipotesa. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data regresi. Adapun hasil data dapat dilihat pada table berikut:

Table XII
Rangkuman analisa regresi

R hit	R tab 5%	Keterangan	Kesimpulan
0,564	0,396	R.hit > F tab	Signifikan

Berdasarkan perhitungan penyesuaian diri dengan manajemen konflik menggunakan korelasi diperoleh R hit sebesar 0,564 pada taraf signifikan 5% dengan sample sebanyak 25 responden. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan karena penyesuaian diri dengan manajemen konflik memiliki analisis regresi R hit = 0,564 > R tab = 0,396 atau R hitung lebih besar daripada R tabel.

Dilihat dari hubungan tersebut maka penyesuaian diri dengan manajemen konflik memiliki hubungan yang sangat berarti dan saling berhubungan satu sama lain.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pembahasan

Di dunia ini manusia pada dasarnya memiliki dua kedudukan dalam hidup yaitu sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial. Sebagai makhluk pribadi, manusia mempunyai beberapa tujuan, kebutuhan dan cita-cita yang ingin dicapai, dimana masing-masing individu memiliki tujuan dan kebutuhan yang berbeda dengan individu lainnya. Sedangkan sebagai makhluk sosial, individu selalu ingin berinteraksi dan hidup dinamis bersama orang lain. Ketika berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain, individu memiliki tujuan, kepentingan, cara bergaul, pengetahuan ataupun suatu kebutuhan yang tidak sama satu sama lain dan semua itu harus dicapai untuk dapat melangsungkan kehidupan. Berbagai perbedaan-perbedaan tersebut sedikit banyak dapat menimbulkan perselisihan dan persaingan atau dapat menyebabkan adanya suatu masalah yang kecil dan apabila tidak terselesaikan dapat menjadi sebuah konflik.

Konflik dalam perusahaan dikalangan karyawan atau konflik intern dalam kelompok mudah saja terjadi hal itu disebabkan karena mereka setiap hari hidup bersama, dan konflik tersebut ditimbulkan oleh anggota sendiri karena perselisihan atau karena sesuatu yang tidak sesuai sehingga konflik muncul.

Diperusahaan yang sering terjadi dalam perselisihan adalah dikarenakan pembayaran upah yang sering telat, salah paham antar anggota, dendam antar anggota, ketidakpercayaan dan bahkan omongan yang sering menyakitkan sehingga karyawan yang lain merasakan kalau saja karyawan tersebut tidak menyukai dirinya atau bahkan ingin menyingkirkannya dari perusahaan tersebut.

Di kehidupan bersosial atau bermasyarakat, seseorang selalu hidup berdampingan dengan orang lain sehingga sedikit banyak akan terjadi permasalahan atau konflik akan muncul dipermukaan. Begitu juga dalam lingkungan kerja bahwa seorang karyawan yang bekerja dalam industri akan ada kemungkinan pernah atau sering mengalami suatu konflik, mungkin itu dengan atasan, teman sekerja, bawahan atau dengan dirinya sendiri.

Di dalam perusahaan seorang karyawan yang bisa untuk menaati dan melaksanakan dari peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka ada kemungkinan akan terbebas dan selamat dari suatu konflik sehingga dia akan merasa nyaman dan tentram untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut analisa diatas bahwasanya kebanyakan karyawan di UD. Sido Muncul memiliki manajemen konflik yang sedang sehingga sebagian dari mereka memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan masalah bila terjadi meskipun terkadang bisa saja membutuhkan bantuan dari orang lain atau pihak ketiga untuk menyelesaikannya.

Suatu proses penyesuaian diri dapat berlangsung terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan. Dalam proses berhubungan antara individu

dengan lingkungan dapat saling bertentangan, atau dapat pula individu tersebut menggunakan, memanfaatkan maupun berpartisipasi dan turut ikut serta dengan lingkungan sekitarnya serta mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dimanapun individu tersebut berada.

Seseorang yang hidup berhubungan dengan orang lain atau bersosial maka dituntut untuk bisa melakukan penyesuaian diri yang baik. Dengan kata lain, kesadaran sosial merupakan kriteria dasar untuk menyesuaikan diri dengan orang lain yang berarti mengembangkan hubungan yang sehat dan ramah, senang bersahabat dengan orang lain, menghargai hak, pendapat dan kepribadian orang lain dan terutama sangat menghargai *integritas* pribadi dan nilai sesama manusia.

Berdasarkan analisis data diatas, penelitian yang dilakukan dengan hasil bahwa kebanyakan karyawan di UD. Sido Muncul memiliki penyesuaian diri yang sedang, sehingga para karyawan mudah beradaptasi dengan lingkungan meskipun ada beberapa karyawan yang yang sulit untuk melakukannya yang mengakibatkan akan merasa tidak nyaman dan tidak betah untuk bekerja di industri tersebut

Selain itu dari hasil data yang dihasilkan bahwa setiap karyawan memiliki hubungan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan manajemen konflik yang berbeda, tetapi kebanyakan karyawan di UD. Sido Muncul memiliki kategori yang sedang dalam penyesuaian diri maupun untuk manajemen konflik, sehingga karyawan akan bisa beradaptasi dan saling menghormati dalam berhubungan dengan orang lain.

Seseorang yang bisa menyesuaikan diri dengan baik biasanya dia akan dapat menyelesaikan konflik atau bahkan dia akan bisa menghilangkan frustrasi yang menghantuinya.

Seperti pendapat yang mengatakan bahwasanya apabila seseorang yang mengalami konflik dan ia mengadakan penyesuaian diri, sering kali konflik ini bisa ringan dan bersifat sementara, tetapi jika ia harus memilih antara dua respons yang berlawanan, maka konflik tersebut mungkin berat dan bertahan lama (Yustinus Semiun,2006). Maka seseorang yang mudah menyesuaikan diri, baik dengan diri sendiri maupun dengan lingkungan dimanapun dia berada maka dia akan mudah pula untuk menyelesaikan konflik dengan ringan atau mudah sehingga pekerjaannya akan nyaman dan tidak terganggu apabila terjadi konflik di lingkungan kerjanya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada penelitian tentang hubungan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan manajemen konflik di UD. Sido Muncul Blitar, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada penelitian yang dilakukan mengenai penyesuaian pada karyawan di UD. Sido Muncul Blitar didapatkan hasil, bahwa kebanyakan karyawan memiliki taraf penyesuaian diri yang sedang.
2. Penelitian tentang manajemen konflik menunjukkan hasil bahwa kebanyakan karyawan memiliki taraf yang sedang.
3. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara penyesuaian diri dengan manajemen konflik dimana seseorang yang mudah menyesuaikan diri maka akan mudah pula untuk menyelesaikan konflik

B. Saran-saran

Sehubungan dengan penelitian ini maka dibawah ini beberapa saran akan disampaikan kepada seluruh pembaca karya ini yang beraktivitas di dunia kerja atau tidak, sebagaimana isi sarannya adalah sebagai berikut:

1. Bagi industri

- a. Hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan dalam menerapkan kehidupan dalam perusahaan agar karyawan dapat berhubungan yang lebih harmonis lagi dan dapat menunjukkan sikap yang positif terhadap kehidupan dalam perusahaan tersebut,
- b. Demikian tentang manajemen konflik karyawan, perusahaan hendaknya memperhatikan para karyawan untuk bisa bekerja lebih rileks dan lebih nyaman sehingga bisa menghasilkan barang yang lebih banyak.
- c. Perusahaan sebaiknya memberikan penyuluhan atau wawasan kepada karyawan agar karyawan memiliki kepribadian yang lebih baik sehingga memiliki penyesuaian diri dan manajemen yang lebih baik

2. Bagi karyawan

- a. Para karyawan hendaknya bisa beradaptasi dengan lebih mudah sehingga akan merasa lebih betah dan banyak disenangi oleh karyawan lainnya.
- b. Para karyawan juga harus bisa memanajemen dalam menghadapi konflik sehingga karyawan akan terhindar dari kekacauan yang bisa menghambat kerjanya.
- c. Karyawan harus bisa meningkatkan kinerjanya dan bisa lebih bersosialisasi dengan lingkungan kerjanya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, terutama yang tertarik dengan permasalahan yang sama, diharapkan untuk mengkaji masalah ini dengan jangkauan yang lebih luas dengan menambah atau mengembangkan variabel yang belum terungkap dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Ach. Mohyi, 1999, *Teori Dan Prilaku Organisasi*, Malang: UMM Press
- Akon, Wahyudi, 2005, *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*, Bandung :
Alfabeta
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT.
Rineka Cipta
- Azwar Saifuddin, 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar Saifuddin, 2001. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, Jakarta:
Prenada Media
- Kartini Kartono, 2002, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan Dan
Industri*, Jakarta: Rajawali
- Kartini kartono, 2002, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Dan Industri*, Jakarta:
PT. Raja Perguruan Tinggi.
- Latipun, 2002, *Psikologi Eksperimen*, Malang: UMM Press.
- Musthafa Fahmy, 1982, *Penyesuaian Diri, Pengertian Dan Peranannya Dalam
Kesehatan Mental*, Jakarta: Bulan Bintang
- Panji Arogono dan Ninik Widiyanti, 1993, *Psikologi Dalam Perusahaan*, Jakarta:
Rineka Cipta
- Pandji Anoraga, 1992, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta
- Robby I. Candra, 1992, *Konflik Dalam Hidup Sehari-Hari*, Yogyakarta: Kasinius.

Robert J. Edelman, 1997, *Interpersonal Conflicis At Work*, Yogyakarta:

Kasanius.

Suad Hasan H. 1990, *Manajemen Personalia* edisi 4 Yogyakarta: BPFE-

YOGYAKARTA

Sugiono, 2006, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung:

Alfabeta.

Wibowo, 2006, *Manajemen Perubahan*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

William Hendrik, 1992, *Bagaimana Mengelola Konflik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Winardi, 2007, *Manajemen Konflik*, Bandung: Mandar Maju

Winarsunu, Tulus, 2004, *Statistika Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*,

Malang: UMM Press.

www.Google.com

Yustinus Semiun, 2006, *Kesehatan Mental I : Pandangan umum mengenai penyesuaian diri dan kesehatan mental serta teori-teori yang terkait*, Yogyakarta : Kasinius.

Nama :
 Jenis kelamin :

Petunjuk:

Berikut ini disajikan beberapa pernyataan. Anda diharapkan menyatakan pendapat anda terhadap isi pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memilih:

STS : sangat tidak setuju, **TS** : tidak setuju, **S** : setuju, **SS** : sangat setuju

Berilah tanda chek (X) pada pernyataan-pernyataan dibawah ini sesuai dengan diri Anda. Karena jawaban diharapkan sesuai dengan pendapat Anda sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saudara/i cenderung bisa menerima keadaan dan kondisi fisik Saudara/I dan rasa percaya diri				
2	Kemarahan pasti akan mempengaruhi ucapan-ucapan yang keluar dari mulut saudara/i.				
3	Di tempat kerja, saudara/i merasa lebih senang dan merasa cocok dengan teman lawan jenis saudara/i				
4	Saudara/i termasuk orang yang taat dan patuh terhadap peraturan yang ada.				
5	Saudara/i akan merasa tenang jika selalu menjalankan perintah agama saudara/i				
6	Sebagai orang yang bekerja, saudara/i mengerti kewajiban saudara/i untuk membantu pekerjaan rumah keluarga saudara/i				
7	Saudara/i termasuk karyawan yang sangat mudah dalam bergaul ditempat kerja				
8	Saudara/i merasa sangat nyaman dilingkungan tempat tinggal saudara/i				
9	Saudara/i cenderung sulit untuk menerima keadaan fisik saudara/i sehingga saudara/i merasa kurang percaya diri dalam berteman.				
10	Jika marah saudara/i cenderung tidak bisa mengendalikan emosi saudara/i				
11	Dalam mencari teman saudara/i tidak memperdulikan jenis kelamin yang penting saudara/i merasa cocok dengannya				
12	Menurut saudara/i, hukuman fisik tidak bisa mengubah kenakalan saudara/i				
13	Agama tidak bisa dijadikan pedoman dalam mencari teman				
14	Sebagai orang yang bekerja, kadang saudara/i tidak mau menuruti perintah keluarga saudara/i				

15	Saudara/i termasuk karyawan yang sulit bergaul ditempat kerja				
16	Kadang-kadang saudara/i merasa tidak nyaman dalam lingkungan tempat tinggal saudara/i.				
17	Menurut saudara/i tetangga adalah bagian yang penting dalam kehidupan bermasyarakat				
18	Saudara/i sangat setuju jika karyawan yang rajin dan teliti harus dijadikan teladan bagi yang lain				
19	Saudara/i bisa menerima apabila permintaan saudara/i dalam keluarga tidak terpenuhi				
20	Agama bagi saudara/i adalah sesuatu yang sangat penting untuk dijadikan pedoman hidup				
21	Jika saudara/i melanggar aturan saudara/i merasa lebih senang dihukum sesuai dengan kesalahan saudara/i				
22	Saudara/i sangat senang dilahirkan sebagai seorang perempuan (laki-laki).				
23	Saudara/i termasuk orang yang mempunyai tempramen yang stabil				
24	Saudara/i merasa percaya diri karena keadan fisik saudara/i menurut banyak orang sangat sempurna				
25	Dalam kehidupan sehari-hari tetangga bagi saudara/i adalah orang lain sehingga tidak penting untuk diperhatikan				
26	Tidak semua karyawan yang rajin dan teliti bisa dijadikan teladan bagi yang lain				
27	Saudara/i tidak bisa menerima jika permintaan saudara/i tidak dipenuhi oleh keluarga saudara/i				
28	Menkipun saudara/i orang yang beragama tetapi saudara/i tidak selalu menjalankan apa yang diperintahkan agama saudara/i				
29	Jika saudara/i melanggar aturan perusahaan saudara/i tidak suka dihukum				
30	Kadang-kadang saudara/i merasa tidak senang dilahirkan sebagai seorang perempuan (laki-laki)				
31	Mengendalikan emosi bagi saudara/i adalah sesuatu yang sangat sulit.				
32	Saudara/i sering merasa kurang percaya diri dalam pergaulan karena kekurangan fisik yang saudara/i alami				
33	Saudara/i merasa tempat tinggal saudara/i sangat menyenangkan				
34	Saudara/i mudah untuk beradaptasi dengan tempat kerja saudara/i				
35	Sebagai anggota keluarga saudara/i harus menghormati dan menyayangi anggota yang lain				
36	Dalam beragama saudara/i yakin bisa memotivasi saudara/i dalam bekerja				

37	Saudara/i akan melakukan suatu pekerjaan sampai selesai sebelum memulai pekerjaan yang lain				
38	Saudara/i lebih bersemangat kerja apabila rekan kerja saudara/i dari lawan jenis				
39	Saudara/i mudah untuk menahan diri dalam menunjukkan emosi atau antusiasme				
40	Saudara/i yakin dengan fisik yang saudara/i memiliki akan mudah menghasilkan barang yang banyak				
41	Saudara/i merasa tidak betah tinggal dirumah saudara/i sendiri				
42	Saudara/I kesulitan untuk beradaptasi dengan tempat kerja yang baru.				
43	Saudara/I menganggap anggota keluarga anda memiliki derajat yang sama				
44	Saudara/I kurang yakin kalau agama bisa memotivasi semangat kerja saya				
45	Saudara/I akan melakukan suatu pekerjaan menurut keinginan saudara/I sendiri				
46	Saudara/I tidak semangat kerja apabila rekan kerja saudara/i dari lawan jenis				
47	Saudara/I menunjukkan emosi apabila dalam keadaan marah				
48	Saudara/I tidak yakin menghasilkan barang yang banyak dengan fisik yang saudara/I miliki				

PUSAT PERPUSTAKAAN

Manajemen konflik

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saudara/i sering melakukan komunikasi dengan orang lain				
2	Saudara/i sering mendahulukan kepentingan orang lain daripada kepentingan saudara sendiri				
3	Saudara/I bisa menyakinkan orang lain dengan logika dan fakta yang ada				
4	Saudara/I tidak akan terganggu dan tetap tenang serta menghindari setiap bentuk kekacauan				
5	Saudara/I akan menerima keputusan dari musyawarah				
6	Saudara/I tidak harus menerima karena pendapat Saudara/I tidak diterima				
7	Saudara/I akan terganggu apabila terjadi kekacauan				
8	Saudara/i tidak bisa menyakinkan orang lain dengan logika dan fakta yang ada				
9	Saudara/i sering mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan orang lain				
10	Saudara/I merupakan orang yang pendiam				
11	Saudara/I akan melaksanakan hasil musyawarah dengan sebaik-baiknya				
12	Saudara/I akan tetap bekerja dengan baik jika ada pihak lain yang mengalami kekacauan				
13	Saudara/I akan memberi keputusan dengan cepat tanpa mempertimbangkan terlebih dahulu				
14	Saudara/I menilai diri saudara/i lebih rendah daripada orang lain				
15	Saudara/I mudah menerima kekurangan orang lain				
16	Saudara/I sulit menerima kekurangan orang lain				
17	Saudara/I menilai diri saudara/I lebih tinggi dari pada orang lain				
18	Saudara/I akan memikirkan matang-matang sebelum memberikan keputusan meskipun telah didesak dari pihak lain				
19	Saudara/I tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja apabila terjadi kekacauan.				
20	Karena pilihan Saudara/I tidak disetujui maka saudara/I akan keluar dari organisasi				
21	Saudara/I bisa memberi saran yang masuk akal agar diterima orang lain.				
22	Saudara/I akan pura-pura tidak tahu apabila ada keributan.				
23	Saudara/I akan tetap menerima meskipun pendapat saudara/I ditolak				

24	Saudara/I kesulitan memberi saran kepada orang lain yang terlibat kekacauan				
25	Saudara/I merasa orang lain memiliki nilai yang lebih rendah daripada Saudara/i				
26	Saudara/I tidak memiliki selera humor				
27	Saudara/I memiliki selera humor yang tinggi				
28	Saudara/I merasa orang lain memiliki nilai yang lebih tinggi dari pada Saudara/i				
29	Saudara/I akan ikut campur untuk merukunkan kekacauan				
30	Saudara/I tidak bisa menerima kalau pendapatnya tidak dihiraukan oleh orang lain				



Kumpulan Pernyataan Shahih
Angket Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja

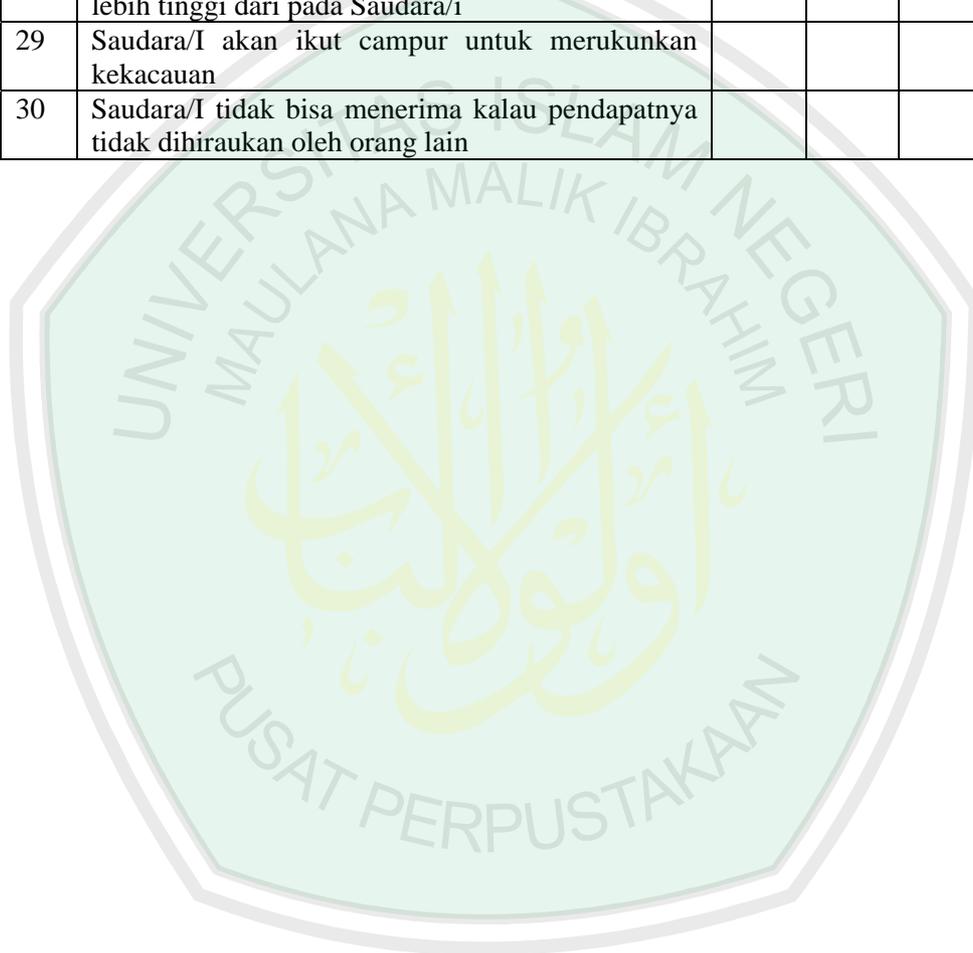
No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saudara/i cenderung bisa menerima keadaan dan kondisi fisik Saudara/I dan rasa percaya diri				
2	Kemarahan pasti akan mempengaruhi ucapan-ucapan yang keluar dari mulut saudara/i.				
3	Di tempat kerja, saudara/i merasa lebih senang dan merasa cocok dengan teman lawan jenis saudara/i				
5	Saudara/i akan merasa tenang jika selalu menjalankan perintah agama saudara/i				
6	Sebagai orang yang bekerja, saudara/i mengerti kewajiban saudara/i untuk membantu pekerjaan rumah keluarga saudara/i				
7	Saudara/i termasuk karyawan yang sangat mudah dalam bergaul ditempat kerja				
8	Saudara/i merasa sangat nyaman dilingkungan tempat tinggal saudara/i				
9	Saudara/i cenderung sulit untuk menerima keadaan fisik saudara/i sehingga saudara/i merasa kurang percaya diri dalam berteman.				
10	Jika marah saudara/i cenderung tidak bisa mengendalikan emosi saudara/i				
12	Menurut saudara/i, hukuman fisik tidak bisa mengubah kenakalan saudara/i				
13	Agama tidak bisa dijadikan pedoman dalam mencari teman				
14	Sebagai orang yang bekerja, kadang saudara/i tidak mau menuruti perintah keluarga saudara/i				
15	Saudara/i termasuk karyawan yang sulit bergaul ditempat kerja				
16	Kadang-kadang saudara/i merasa tidak nyaman dalam lingkungan tempat tinggal saudara/i.				
17	Menurut saudara/i tetangga adalah bagian yang penting dalam kehidupan bermasyarakat				
18	Saudara/i sangat setuju jika karyawan yang rajin dan teliti harus dijadikan teladan bagi yang lain				
19	Saudara/i bisa menerima apabila permintaan saudara/i dalam keluarga tidak terpenuhi				
20	Agama bagi saudara/i adalah sesuatu yang sangat penting untuk dijadikan pedoman hidup				
21	Jika saudara/i melanggar aturan saudara/i merasa lebih senang dihukum sesuai dengan kesalahan saudara/i				

22	Saudara/i sangat senang dilahirkan sebagai seorang perempuan (laki-laki).				
23	Saudara/i termasuk orang yang mempunyai tempramen yang stabil				
24	Saudara/i merasa percaya diri karena keadan fisik saudara/i menurut banyak orang sangat sempurna				
25	Dalam kehidupan sehari-hari tetangga bagi saudara/i adalah orang lain sehingga tidak penting untuk diperhatikan				
26	Tidak semua karyawan yang rajin dan teliti bisa dijadikan teladan bagi yang lain				
27	Saudara/i tidak bisa menerima jika permintaan saudara/i tidak dipenuhi oleh keluarga saudara/i				
29	Jika saudara/i melanggar aturan perusahaan saudara/i tidak suka dihukum				
30	Kadang-kadang saudara/i merasa tidak senang dilahirkan sebagai seorang perempuan (laki-laki)				
31	Mengendalikan emosi bagi saudara/i adalah sesuatu yang sangat sulit.				
32	Saudara/i sering merasa kurang percaya diri dalam pergaulan karena kekurangan fisik yang saudara/i alami				
33	Saudara/i merasa tempat tinggal saudara/i sangat menyenangkan				
34	Saudara/i mudah untuk beradaptasi dengan tempat kerja saudara/i				
35	Sebagai anggota keluarga saudara/i harus menghormati dan menyanyangi anggota yang lain				
36	Dalam beragama saudara/i yakin bisa memotivasi saudara/i dalam bekerja				
37	Saudara/i akan melakukan suatu pekerjaan sampai selesai sebelum memulai pekerjaan yang lain				
38	Saudara/i lebih bersemangat kerja apabila rekan kerja saudara/i dari lawan jenis				
39	Saudara/i mudah untuk menahan diri dalam menunjukkan emosi atau antusiasme				
41	Saudara/i merasa tidak betah tinggal dirumah saudara/i sendiri				
44	Saudara/I kurang yakin kalau agama bisa memotivasi semangat kerja saya				
45	Saudara/I akan melakukan suatu pekerjaan menurut keinginan saudara/I sendiri				
46	Saudara/I tidak semangat kerja apabila rekan kerja saudara/i dari lawan jenis				
47	Saudara/I menunjukkan emosi apabila dalam keadaan marah				
48	Saudara/I tidak yakin menghasilkan barang yang banyak dengan fisik yang saudara/I miliki				

Kumpulan Pernyataan Shahih
Angket Manajemen konflik

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saudara/i sering melakukan komunikasi dengan orang lain				
2	Saudara/i sering mendahulukan kepentingan orang lain daripada kepentingan saudara sendiri				
3					
4	Saudara/I tidak akan terganggu dan tetap tenang serta menghindari setiap bentuk kekacauan				
5	Saudara/I akan menerima keputusan dari musyawarah				
6	Saudara/I tidak harus menerima karena pendapat Saudara/I tidak diterima				
7					
8	Saudara/i tidak bisa menyakinkan orang lain dengan logika dan fakta yang ada				
9	Saudara/i sering mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan orang lain				
10					
11	Saudara/I akan melaksanakan hasil musyawarah dengan sebaik-baiknya				
12	Saudara/I akan tetap bekerja dengan baik jika ada pihak lain yang mengalami kekacauan				
13	Saudara/I akan memberi keputusan dengan cepat tanpa mempertimbangkan terlebih dahulu				
14	Saudara/I menilai diri saudara/i lebih rendah daripada orang lain				
15	Saudara/I mudah menerima kekurangan orang lain				
16	Saudara/I sulit menerima kekurangan orang lain				
17	Saudara/I menilai diri saudara/I lebih tinggi dari pada orang lain				
18	Saudara/I akan memikirkan matang-matang sebelum memberikan keputusan meskipun telah didesak dari pihak lain				
19	Saudara/I tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja apabila terjadi kekacauan.				
20	Karena pilihan Saudara/I tidak disetujui maka saudara/I akan keluar dari organisasi				
21	Saudara/I bisa memberi saran yang masuk akal agar diterima orang lain.				
22	Saudara/I akan pura-pura tidak tahu apabila ada keributan.				
23	Saudara/I akan tetap menerima meskipun pendapat				

	saudara/I ditolak				
24	Saudara/I kesulitan memberi saran kepada orang lain yang terlibat kekacauan				
25	Saudara/I merasa orang lain memiliki nilai yang lebih rendah daripada Saudara/i				
26	Saudara/I tidak memiliki selera humor				
27	Saudara/I memiliki selera humor yang tinggi				
28	Saudara/I merasa orang lain memiliki nilai yang lebih tinggi dari pada Saudara/i				
29	Saudara/I akan ikut campur untuk merukunkan kekacauan				
30	Saudara/I tidak bisa menerima kalau pendapatnya tidak dihiraukan oleh orang lain				



Kumpulan Pernyataan Gugur

Angket Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
4	Saudara/i termasuk orang yang taat dan patuh terhadap peraturan yang ada.				
11	Dalam mencari teman saudara/i tidak memperdulikan jenis kelamin yang penting saudara/i merasa cocok dengannya				
28	Meskipun saudara/i orang yang beragama tetapi saudara/i tidak selalu menjalankan apa yang diperintahkan agama saudara/i				
40	Saudara/i yakin dengan fisik yang saudara/i memiliki akan mudah menghasilkan barang yang banyak				
42	Saudara/I kesulitan untuk beradaptasi dengan tempat kerja yang baru.				
43	Saudara/I menganggap anggota keluarga anda memiliki derajat yang sama				

Kumpulan Pernyataan Gugur

Angket Manajemen konflik

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
3	Saudara/I bisa menyakinkan orang lain dengan logika dan fakta yang ada				
7	Saudara/I akan terganggu apabila terjadi kekacauan				
10	Saudara/I merupakan orang yang pendiam				



Data Penelitian

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x30	x31	x32	
1	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	
2	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	1	4	1	2	2	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	2	4	2	2	
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	2	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	
4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
5	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	1	1	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	
6	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	
7	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	1	1	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	1	3	3	3	4	
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	
9	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	
10	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
12	4	1	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	
13	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
15	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	1	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	
16	3	1	3	4	4	2	3	4	3	1	1	1	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	1	2	3	4	2	3	4	4	2	2	
17	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	2	1	1	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	1	4	3	2	4	4	3	
18	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	
19	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	4	4	3	4	1	2	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2	
20	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	1	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	2	2	
21	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	
22	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	
23	4	3	4	4	3	3	4	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	
24	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	2	
25	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	1	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
	80	66	75	77	87	76	76	78	79	68	37	57	71	70	77	60	91	88	69	92	72	88	71	68	86	63	70	76	71	86	64	67	

Data Penelitian

x33	x34	x35	x36	x37	x38	x39	x40	x41	x42	x43	x44	x45	x46	x47	x48	TOT	X
4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	2	3	148	132
4	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	143	127
3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	147	131
3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	130	115
4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	140	124
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	143	127
4	3	4	4	3	4	2	2	4	2	1	4	2	4	4	4	150	139
3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	136	122
3	3	4	1	3	3	3	2	3	4	1	1	2	3	3	2	121	106
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	139	125
4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	137	122
4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	1	3	3	3	3	2	149	134
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	144	128
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146	128
3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	142	129
3	4	3	4	3	4	1	2	3	3	2	3	2	4	1	4	134	119
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	142	126
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	148	130
2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	1	4	3	139	124
3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	1	4	2	4	146	133
3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	145	132
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	144	128
3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	147	127
3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	137	121
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145	128
80	76	87	85	83	76	72	65	79	73	57	75	62	77	63	76		

Data Penelitian

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	TOT	Y	
1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	1	3	78	72	
2	4	2	3	4	4	3	1	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	84	79	
3	3	1	3	3	4	3	2	3	2	2	4	4	2	1	3	3	3	1	1	3	4	1	4	3	3	3	3	2	2	3	79	72	
4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	78	70	
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	85	76	
6	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	2	2	1	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	83	75	
7	3	2	3	4	3	4	1	2	4	3	4	3	1	2	3	2	4	1	3	4	1	4	4	1	4	3	3	2	4	4	86	79	
8	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	83	75	
9	1	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	1	1	4	3	3	1	2	2	3	73	61	
10	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	84	75	
11	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	80	73	
12	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	1	3	86	77	
13	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	79	71
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86	78	
15	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	1	3	3	83	76	
16	4	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	78	73	
17	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	1	4	4	4	1	4	3	3	3	3	1	2	3	93	84	
18	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	83	77	
19	4	1	4	2	4	2	3	1	1	3	4	3	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	4	1	1	4	3	1	2	4	74	64	
20	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	87	79	
21	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	4	2	2	3	3	1	3	3	4	3	3	2	2	2	78	71	
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	1	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	81	73	
23	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	89	81	
24	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	81	73	
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	80	
	81	64	76	70	84	76	57	74	70	62	85	69	47	52	74	70	76	49	55	76	76	56	80	67	78	74	70	58	57	76			

Menyesuaikan Diri dlm Lingkungan Kerja

ITEM	N	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	rx _y	TABEL	KET	SD ITEM	VAR I
1	25	80	262	435	7669	1406	0,572	0,396	val	0,500	0,250
24	25	68	196	435	7669	1202	0,566	0,396	val	0,678	0,460
40	25	65	179	435	7669	1143	0,379	0,396			
9	25	79	261	435	7669	1397	0,665	0,396	val	0,688	0,473
32	25	67	193	435	7669	1188	0,606	0,396	val	0,748	0,560
48	25	76	236	435	7669	1333	0,476	0,396	val	0,455	0,207
TOT											1,950

ITEM	N	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	rx _y	TABEL	KET	SD ITEM	VAR I
2	25	66	194	404	6666	1102	0,680	0,396	val	0,907	0,823
23	25	71	207	404	6666	1159	0,429	0,396	val	0,473	0,223
39	25	72	216	404	6666	1185	0,624	0,396	val	0,600	0,360
10	25	68	196	404	6666	1127	0,722	0,396	val	0,678	0,460
31	25	64	172	404	6666	1051	0,501	0,396	val	0,583	0,340
47	25	63	173	404	6666	1042	0,541	0,396	val	0,770	0,593
TOT											2,800

ITEM	N	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	rx _y	TABEL	KET	SD ITEM	VAR I
3	25	75	237	439	7805	1341	0,707	0,396	val	0,707	0,500
22	25	88	320	439	7805	1561	0,501	0,396	val	0,653	0,427
38	25	76	244	439	7805	1357	0,636	0,396	val	0,735	0,540
11	25	37	61	439	7805	654	0,175	0,396			
30	25	86	308	439	7805	1528	0,522	0,396	val	0,712	0,507
46	25	77	245	439	7805	1364	0,433	0,396	val	0,572	0,327
TOT											2,300

ITEM	N	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	rx _y	TABEL	KET	SD ITEM	VAR I
4	25	77	243	422	7184	1305	0,278	0,396			
21	25	72	216	422	7184	1227	0,509	0,396	val	0,600	0,360
37	25	83	281	422	7184	1409	0,438	0,396	val	0,476	0,227
12	25	57	147	422	7184	976	0,431	0,396	val	0,843	0,710
29	25	71	211	422	7184	1210	0,484	0,396	val	0,624	0,390
45	25	62	164	422	7184	1057	0,419	0,396	val	0,653	0,427
TOT											2,113

ITEM	N	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	rx _y	TABEL	KET	SD ITEM	VAR I
5	25	87	317	486	9630	1730	0,760	0,396	val	0,770	0,593
20	25	92	346	486	9630	1813	0,666	0,396	val	0,557	0,310
36	25	85	301	486	9630	1685	0,697	0,396	val	0,707	0,500
13	25	71	231	486	9630	1431	0,694	0,396	val	1,106	1,223
28	25	76	252	486	9630	1481	0,058	0,396			
44	25	75	237	486	9630	1490	0,684	0,396	val	0,707	0,500
TOT											3,127

ITEM	N	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	rx _y	TABEL	KET	SD ITEM	VAR I
6	25	76	240	429	7477	1327	0,710	0,396	val	0,611	0,373
19	25	69	201	429	7477	1213	0,830	0,396	val	0,663	0,440
35	25	87	311	429	7477	1511	0,586	0,396	val	0,586	0,343
14	25	70	210	429	7477	1220	0,468	0,396	val	0,764	0,583
27	25	70	204	429	7477	1222	0,685	0,396	val	0,577	0,333
43	25	57	145	429	7477	984	0,141	0,396			
TOT											2,073

ITEM	N	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	rx _y	TABEL	KET	SD ITEM	VAR I
7	25	76	236	453	8271	1389	0,674	0,396	val	0,455	0,207
18	25	88	318	453	8271	1604	0,416	0,396	val	0,586	0,343
34	25	76	236	453	8271	1387	0,561	0,396	val	0,455	0,207
15	25	77	241	453	8271	1406	0,694	0,396	val	0,400	0,160
26	25	63	169	453	8271	1156	0,570	0,396	val	0,653	0,427
42	25	73	219	453	8271	1329	0,326	0,396			
TOT											1,343

Manajemen Konflik

ITEM	N	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	rx _y	TABEL	KET	SD ITEM	VAR I
1	25	81	275	431	7499	1421	0,837	0,396	val	0,723	0,523
15	25	74	222	431	7499	1283	0,508	0,396	val	0,351	0,123
27	25	70	206	431	7499	1227	0,771	0,396	val	0,645	0,417
10	25	62	164	431	7499	1064	-0,184	0,396			
16	25	70	202	431	7499	1219	0,602	0,396	val	0,500	0,250
26	25	74	226	431	7499	1285	0,423	0,396	val	0,539	0,290
TOT											1,603

ITEM	N	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	rx _y	TABEL	KET	SD ITEM	VAR I
2	25	64	176	398	6496	1053	0,774	0,396	val	0,712	0,507
14	25	52	126	398	6496	859	0,584	0,396	val	0,862	0,743
28	25	58	146	398	6496	943	0,459	0,396	val	0,690	0,477
9	25	70	208	398	6496	1141	0,607	0,396	val	0,707	0,500
17	25	76	240	398	6496	1236	0,689	0,396	val	0,611	0,373
25	25	78	254	398	6496	1264	0,539	0,396	val	0,666	0,443
TOT											3,043

ITEM	N	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	rx _y	TABEL	KET	SD ITEM	VAR I
3	25	76	236	389	6141	1187	0,212	0,396			
13	25	47	97	389	6141	744	0,459	0,396	val	0,600	0,360
21	25	76	240	389	6141	1198	0,549	0,396	val	0,611	0,373
8	25	74	230	389	6141	1173	0,694	0,396	val	0,676	0,457
18	25	49	105	389	6141	774	0,411	0,396	val	0,611	0,373
24	25	67	191	389	6141	1065	0,708	0,396	val	0,690	0,477
TOT											2,040

ITEM	N	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	rx _y	TABEL	KET	SD ITEM	VAR I
4	25	70	208	364	5402	1043	0,680	0,396	val	0,707	0,500
12	25	69	201	364	5402	1025	0,620	0,396	val	0,663	0,440
22	25	56	142	364	5402	833	0,429	0,396	val	0,831	0,690
7	25	57	147	364	5402	834	0,098	0,396			
19	25	55	133	364	5402	819	0,520	0,396	val	0,707	0,500
29	25	57	141	364	5402	848	0,538	0,396	val	0,678	0,460
TOT											2,590

ITEM	N	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	rx _y	TABEL	KET	SD ITEM	VAR I
5	25	84	288	477	9201	1619	0,679	0,396	val	0,490	0,240
11	25	85	295	477	9201	1637	0,621	0,396	val	0,500	0,250
23	25	80	270	477	9201	1554	0,738	0,396	val	0,764	0,583
6	25	76	240	477	9201	1464	0,465	0,396	val	0,611	0,373
20	25	76	238	477	9201	1462	0,452	0,396	val	0,539	0,290
30	25	76	238	477	9201	1465	0,566	0,396	val	0,539	0,290
TOT											2,027

Data Analysis

	X	Y	X²	Y²	XY
1	132	72	17424	5184	9504
2	127	79	16129	6241	10033
3	131	72	17161	5184	9432
4	115	70	13225	4900	8050
5	124	76	15376	5776	9424
6	127	75	16129	5625	9525
7	139	79	19321	6241	10981
8	122	75	14884	5625	9150
9	106	61	11236	3721	6466
10	125	75	15625	5625	9375
11	122	73	14884	5329	8906
12	134	77	17956	5929	10318
13	128	71	16384	5041	9088
14	128	78	16384	6084	9984
15	129	76	16641	5776	9804
16	119	73	14161	5329	8687
17	126	84	15876	7056	10584
18	130	77	16900	5929	10010
19	124	64	15376	4096	7936
20	133	79	17689	6241	10507
21	132	71	17424	5041	9372
22	128	73	16384	5329	9344
23	127	81	16129	6561	10287
24	121	73	14641	5329	8833
25	128	80	16384	6400	10240
TOT	3157	1864	399723	139592	235840

	Data		Kategori	
	X	Y	X	Y
1	132	72	S	S
2	127	79	S	S
3	131	72	S	S
4	115	70	R	S
5	124	76	S	S
6	127	75	S	S
7	139	79	T	S
8	122	75	S	S
9	106	61	R	R
10	125	75	S	S
11	122	73	S	S
12	134	77	T	S
13	128	71	S	S
14	128	78	S	S
15	129	76	S	S
16	119	73	R	S
17	126	84	S	T
18	130	77	S	S
19	124	64	S	R
20	133	79	T	S
21	132	71	S	S
22	128	73	S	S
23	127	81	S	T
24	121	73	S	S
25	128	80	S	T

Total	3157	1864
N	25	25
Mean	126,280	74,560
SD	6,637	5,050
BT	132,917	79,610
BR	119,643	69,510

Tingkat	f	X	Y
Tinggi	f	3	3
	%	12,00	12,00
Sedang	f	19	20
	%	76,00	80,00
Rendah	f	3	2
	%	12,00	8,00
Total	f	25	25
	%	100	100

Validitas Menyesuaikan Diri Dlm Lingkungan Kerja

Correlations

		x1	x24	x40	x9	x32	x48
t1	Pearson Correlation	0.572	0.566	0.379	0.665	0.606	0.476
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.003	0.061	0.000	0.001	0.016
	N	25	25	25	25	25	25

Correlations

		x2	x23	x39	x10	x31	x47
t2	Pearson Correlation	0.680	0.429	0.624	0.722	0.501	0.541
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.032	0.001	0.000	0.011	0.005
	N	25	25	25	25	25	25

Correlations

		x3	x22	x38	x11	x30	x46
t3	Pearson Correlation	0.707	0.501	0.636	0.175	0.522	0.433
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.011	0.001	0.404	0.007	0.031
	N	25	25	25	25	25	25

Correlations

		x4	x21	x37	x12	x29	x45
t4	Pearson Correlation	0.278	0.509	0.438	0.431	0.484	0.419
	Sig. (2-tailed)	0.178	0.009	0.028	0.032	0.014	0.037
	N	25	25	25	25	25	25

Correlations

		x5	x20	x36	x13	x28	x44
t5	Pearson Correlation	0.760	0.666	0.697	0.694	0.058	0.684
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.784	0.000
	N	25	25	25	25	25	25

Correlations

		x6	x19	x35	x14	x27	x43
t6	Pearson Correlation	0.710	0.830	0.586	0.468	0.685	0.141
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.018	0.000	0.501
	N	25	25	25	25	25	25

Correlations

		x7	x18	x34	x15	x26	x42
t7	Pearson Correlation	0.674	0.416	0.561	0.694	0.570	0.326
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.039	0.004	0.000	0.003	0.111
	N	25	25	25	25	25	25

Correlations

		x8	x17	x33	x16	x25	x41
t8	Pearson Correlation	0.598	0.412	0.427	0.604	0.638	0.743
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.041	0.033	0.001	0.001	0.000
	N	25	25	25	25	25	25

Reliability Menyesuaikan Diri

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.570	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	3.20	.500	25
x24	2.72	.678	25
x9	3.16	.688	25
x32	2.68	.748	25
x48	3.04	.455	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.80	3.583	1.893	5

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2	2.64	.907	25
x23	2.84	.473	25
x39	2.88	.600	25
x10	2.72	.678	25
x31	2.56	.583	25
x47	2.52	.770	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.16	5.723	2.392	6

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.515	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x3	3.00	.707	25
x22	3.52	.653	25
x38	3.04	.735	25
x30	3.44	.712	25
x46	3.08	.572	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.08	3.910	1.977	5

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x21	2.88	.600	25
x37	3.32	.476	25
x12	2.28	.843	25
x29	2.84	.624	25
x45	2.48	.653	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.80	2.333	1.528	5

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x5	3.48	.770	25
x20	3.68	.557	25
x36	3.40	.707	25
x13	2.84	1.106	25
x44	3.00	.707	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.40	8.167	2.858	5

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x6	3.04	.611	25
x19	2.76	.663	25
x35	3.48	.586	25
x14	2.80	.764	25
x27	2.80	.577	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.88	4.943	2.223	5

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.530	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x7	3.04	.455	25
x18	3.52	.586	25
x34	3.04	.455	25
x15	3.08	.400	25
x26	2.52	.653	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.20	2.333	1.528	5

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.594	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x8	3.12	.600	25
x17	3.64	.490	25
x33	3.20	.500	25
x16	2.40	.707	25
x25	3.44	.507	25
x41	3.16	.624	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.96	3.957	1.989	6

Validitas Manajemen Konflik
Correlations

		y1	y15	y27	y10	y16	y26
t1	Pearson Correlation	0.837	0.508	0.771	-0.184	0.602	0.423
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.009	0.000	0.378	0.001	0.035
	N	25	25	25	25	25	25

Correlations

		y2	y14	y28	y9	y17	y25
t2	Pearson Correlation	0.774	0.584	0.459	0.607	0.689	0.539
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.021	0.001	0.000	0.005
	N	25	25	25	25	25	25

Correlations

		y3	y13	y21	y8	y18	y24
t3	Pearson Correlation	0.212	0.459	0.549	0.694	0.411	0.708
	Sig. (2-tailed)	0.308	0.021	0.004	0.000	0.041	0.000
	N	25	25	25	25	25	25

Correlations

		y4	y12	y22	y7	y19	y29
t4	Pearson Correlation	0.680	0.620	0.429	0.098	0.520	0.538
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.032	0.642	0.008	0.005
	N	25	25	25	25	25	25

Correlations

		y5	y11	y23	y6	y20	y30
t5	Pearson Correlation	0.679	0.621	0.738	0.465	0.452	0.566
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.019	0.023	0.003
	N	25	25	25	25	25	25

Reliability Manajemen Konflik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.24	.723	25
y15	2.96	.351	25
y27	2.80	.645	25
y16	2.80	.500	25
y26	2.96	.539	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.76	3.690	1.921	5

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y2	2.56	.712	25
y14	2.08	.862	25
y28	2.32	.690	25
y9	2.80	.707	25
y17	3.04	.611	25
y25	3.12	.666	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.92	6.660	2.581	6

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.524	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y13	1.88	.600	25
y21	3.04	.611	25
y8	2.96	.676	25
y18	1.96	.611	25
y24	2.68	.690	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.52	3.510	1.873	5

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.550	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y4	2.80	.707	25
y12	2.76	.663	25
y22	2.24	.831	25
y19	2.20	.707	25
y29	2.28	.678	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.28	4.627	2.151	5

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y5	3.36	.490	25
y11	3.40	.500	25
y23	3.20	.764	25
y6	3.04	.611	25
y20	3.04	.539	25
y30	3.04	.539	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.08	4.160	2.040	6

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Penyesuaian Diri	126.28	6.637	25
Manajemen Konflik	74.56	5.050	25

Correlations

		Penyesuaian Diri	Manajemen Konflik
Penyesuaian Diri	Pearson Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N		
Manajemen Konflik	Pearson Correlation	.564**	
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	25	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



DEPARTEMEN AGAMA ISLAM RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Gajayana No. 50 Dinoyo Telp. (0341) 551345 Fax. (0341) 572533

BUKTI KONSULTASI

Nama : Mochamad Ely Yusuf

NIM : 02410076

Pembimbing : Prof. H.M. Kasiram, M.Sc

NIP : 150 054 684

Judul Skripsi : Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja Dengan Manajemen Konflik Di Kalangan Karyawan UD. Sido Muncul Blitar

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	19 Desember 2007	Seminar Proposal	1.
2	08 Februari 2008	Revisi proposal	2.
3	15 Februari 2008	Konsultasi BAB I	3.
4	29 Februari 2008	Konsultasi BAB II dan BAB III	4.
5	07 Maret 2008	Revisi BAB I , BAB II, BAB III	5.
6	10 Maret 2008	Penelitian	6.
7	02 Mei 2008	Konsultasi BAB IV	7.
8	09 Mei 2008	Revisi BAB IV	8.
9	16 Mei 2008	Konsultasi BAB V	9.
10	23 Mei 2008	Revisi BAB V	10.
11	6 Juni 2008	Konsultasi BAB VI	11.
12	20 Juni 2008	ACC keseluruhan	12.

Malang, 27 Juni 2008
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Malang

Dosen Pembimbing,

Drs. Mulyadi, M.Pdi
NIP: 150 204 273

Prof. H.M. Kasiram, M.Sc
150 054 684

