

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN ETOS KERJA PEGAWAI**

**DI PDAM KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:

**TAUFIQ DERMAWAN**

**NIM : 10410155**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2014**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN KONFLIK KERJA DENGAN ETOS KERJA PEGAWAI  
DI PDAM KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Taufiq Dermawan  
NIM : 10410155**

Telah Disetujui Oleh:

Dosen pembimbing,

**Dr. Retno Mangestuti, M.Si  
NIP. 19750220 200312 2 004**

Tanggal 10 September 2014

Mengetahui  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag  
NIP: 19730710 200003 1 002**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**HUBUNGAN KONFLIK KERJA DENGAN ETOS KERJA PEGAWAI**  
**DI PDAM KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**TAUFIQ DERMAWAN**  
**10410155**

Telah dipertahankan di depan penguji dan  
dinyatakan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar strata satu Sarjana Psikologi (S.Psi.)  
Tanggal 19 September 2014

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

**TANDA TANGAN**

1. Dra. Siti Mahmudah, M. Si (Penguji Utama)  
NIP. 19671029 119403 2 001
2. Endah Kurniawati P. M. Psi (Ketua Penguji)  
NIP. 19750514 200003 2 003
3. Dr. Retno Mangestuti, M.Si  
(Sekretaris/Pembimbing)  
NIP. 19671029 119403 2 001

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. M. Lutfi Mustofa M.Ag  
NIP. 19730710 200003 1 002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Taufiq Dermawan

NIM : 10410155

Fakultas : Psikologi

Judul : Hubungan Konflik Kerja Dengan Etos Kerja Pegawai Di Pdam  
Kabupaten Malang

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

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

Malang, 10 September 2014

Yang Menyatakan,

Taufiq Dermawan

## MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

(At-Taubah: 105)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan ketulusan hati kupersembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mewarnai hari-hariku di sepanjang perjalanan hidupku.

Ya Allah terimakasih Engkau telah hadirkan orang-orang disekelilingku yang senantiasa memberikan cinta, kasih sayang, perhatian tulus, dukungan, nasehat yang tiada henti, kepadanyalah kupersembahkan skripsi ini. Teriring doa semoga kebaikannya Engkau balas dengan kebaikan yang berlimpah.

Aku Persembahkan Karya ini untuk Bapakku Mansur dan Ibuku Alqiyah terimakasih atas doa dan perjuangannya hingga kuliah ini dapat terselesaikan dengan baik, dari kalian yang tiada henti memberikan kasih sayang, cinta dan do'a-do'anya yang dapat menguatkan segala langkah dalam hidupku. Cucuran keringat dan air mata dalam penyusunan karya sederhana ini belum mampu

menggantikan pengorbanan kalian. Namun kususun berdasarkan rasa cinta dan hormatku yang tak ingin mengecewakan kalian.

kalian adalah motivasi aku kuliah. Semoga Allah senantiasa meridhoi tiap langkah kita.

Untuk keluarga besarku yang tak bisa kusebutkan satu persatu, makasih atas doa dan dukungannya selama ini.

Guru-guruku tersayang yang mengajariku dari kecil sampai sekarang, makasih atas transfer ilmu yang telah diberikan dengan tulus dan ikhlas.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan hidayah seerta akal pikir dan atas segala kemudahan yang diberikan-Nya. Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada nabi Muhammad saw yang sudah membawa kita pada zaman yang penuh dengan kedamaian. Atas rahmat dan kebesaran-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Hubungan Konflik Kerja Dengan Etos Kerja Pegawai di PDAM Kabupaten Malang”, sebagai syarat mendapatkan gelar S1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.

Peneliti menyadari bahwa dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti mendapat bantuan dari beberapa pihak. Dengan tulus dan rendah hati peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Bapak Prof. Dr. H. Muji Raharjo selaku rektor Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.

1. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa M.Ag selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Ibu Retno Mangestuti, M si selaku dosen pembimbing yang dengan sabar membimbing dan mengarahkan, meluangkan waktu di sela-sela kesibukannya untuk memberikan bimbingan, bantuan serta motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak Catur selaku Kabag SDM di PDAM yang selalu memberikan informasi dan ilmu kepada peneliti.
4. Seluruh bapak dan ibu dosen civitas akademika Fakultas Psikologi yang selalu membagikan ilmunya kepada peneliti.
5. Dan semua pihak yang telah mendukung peneliti hingga terselesaikannya penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan karena terbatasnya pengetahuan dan keterampilan peneliti. Oleh karena itu saran dan kritik dari berbagai pihak sangat peneliti harapkan untuk masa yang akan datang. Peneliti berharap semoga sedikit informasi yang tertuang dalam penelitian ini dapat member wacana baru bagi para pembacanya.

Malang, 10 September 2014

Peneliti

Taufiq Dermawan

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul.....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Persetujuan.....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pengesahan.....</b>	<b>iii</b>
<b>Surat Pernyataan.....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Motto.....</b>	<b>v</b>
<b>Halaman Persembahan.....</b>	<b>vi</b>
<b>Kata pengantar.....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar isi.....</b>	<b>viii</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Gambar.....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Lampiran.....</b>	<b>xi</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
Kajian Pustaka.....	10
A. Konflik kerja	
1. Pengertian Konflik Kerja.....	10
2. Bentuk-bentuk Konflik Kerja.....	14
3. Sebab-sebab Timbulnya Konflik.....	17
4. Ciri-ciri Konflik .....	19
5. Akibat-Akibat Konflik Kerja .....	23
6. Cara Mengatasi Konflik Kerja .....	27
7. Konflik Kerja dalam Perspektif Islam .....	36
B. Etos kerja	
1. Pengertian Etos Kerja .....	39
2. Indikasi Orang Beretos Kerja Tinggi .....	44
3. Ciri-Ciri Etos Kerja .....	47
4. Etos Kerja dalam Perspektif Islam.....	51



C. Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Etos Kerja .....	53
D. Hipotesis Penelitian .....	55
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>56</b>
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	56
B. Identifikasi Variable Penelitian.....	57
C. Definisi Operasional Variable Penelitian.....	58
D. Populasi dan Sampel .....	59
E. Metode Pengambilan Data .....	60
F. Instrumen Penelitian.....	62
G. Validitas Dan Reliabilitas.....	64
H. Teknik Analisis Data.....	66
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>70</b>
A. Deskripsi Obyek Penelitian.....	70
1. Sejarah PDAM Kabupaten Malang.....	70
2. Visi dan Misi PDAM Kabupaten Malang.....	71
3. Jumlah Pegawai PDAM Kabupaten Malang.....	71
B. Hasil Penelitian .....	72
1. Pelaksanaan Penelitian .....	72
2. Uji Hasil Validasi .....	73
3. Uji Hasil Reliabilitas .....	75
4. Uji Normalitas.....	74
5. Kategori Presentase Konflik Kerja Dan Etos Kerja .....	75
6. Pengujian Hipotesa .....	78
C. Pembahasan .....	80
1. Konflik Kerja Pegawai PDAM Kabupaten Malang.....	80
2. Etos Kerja Pegawai PDAM Kabupaten Malang .....	81
3. Hubungan Konflik Kerja Dengan Etos Kerja Pegawai PDAM .....	83
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>85</b>
A. Kesimpulan .....	85
B. Saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1	Blueprint Skala Konflik Kerja.....63
Tabel 2	Blueprint Skala Etos Kerja.....64
Tabel 3	Bluprint Daftar Pegawai PDAM Malang.....71
Tabel 4	Hasil Uji Validitas Konflik Kerja.....73
Tabel 5	Hasil Uji Validitas Etos Kerja.....73
Tabel 6	Konflik Kerja dan Etos Kerja.....74
Tabel 7	One-Sampel kolmogorov-Smirnov Test.....75
Tabel 8	Rumus Kategorisasi Tingkat Variabel.....76
Tabel 9	Kategori Tingkat Konflik Kerja.....76
Tabel 9	Kategori Tingkat Etos Kerja.....77
Tabel 10	Korelasi Konflik Kerja dengan Etos Kerja Pegawai di PDAM Malang.....79

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
1. Grafik Tingkat Konflik Kerja.....	76
2. Grafik Tingkat Etos Kerja.....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- Lampiran 1 Angket
- Lampiran 2 Scale: Konflik Kerja
- Lampiran 3 Scale: Etos Kerja
- Lampiran 4 Correlations
- Lampiran 5 Kategorisasi Persentase Tingkat Konflik Kerja
- Lampiran 6 Kategorisasi Presentase Tingkat Etos Kerja
- Lampiran 7 Dokumentasi di Tempat Penelitian
- Lampiran 8 Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 9 Bukti Konsultasi

## ABSTRAK

Dermawan Taufiq. 2014. *Hubungan Konflik Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai di PDAM Kabupaten Malang*. Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

---

Kata Kunci: Konflik Kerja dan Etos Kerja.

Dewasa ini banyak perusahaan-perusahaan yang muncul, semakin banyak perusahaan yang muncul, semakin banyak pula persaingan diantara perusahaan, baik dari perusahaan Swasta maupun dari Negeri. Sehingga dibutuhkan etos kerja yang tinggi, salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah konflik kerja. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kabupaten Malang, dengan tujuan (1) untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja dengan etos kerja pegawai di PDAM kabupaten Malang, (2) untuk mengetahui tingkat konflik kerja dan etos kerja pegawai PDAM Kabupaten Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, subyek penelitian berjumlah 30 dari jumlah populasi 113 diambil 26% yang dipilih dengan menggunakan random sampling. Pengambilan data menggunakan skala dan wawancara, juga di lengkapi dengan observasi dan dokumentasi. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik *product moment*, dengan bantuan SPSS 20 versi 20.0 *for windows* .

Hasil analisa yang menggunakan *product momen* diketahui bahwa ada sebesar -0.339 hubungan negatif antara konflik kerja dengan etos kerja pegawai PDAM Kabupaten Malang, akan tetapi hubungan antara konflik kerja dengan etos kerja tidak signifikan. konflik kerja dengan etos kerja pegawai PDAM Malang adalah -0.339, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil koefisien korelasi sebesar -0.339 menunjukkan adanya hubungan negatif antara konflik kerja dengan etos kerja pegawai PDAM Malang. Akan tetapi, hubungan antara konflik kerja dengan etos kerja tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,067 lebih besar dari 0,05 maupun 0,01 ( $0,067 > 0,05$ ) ( $0,067 > 0,01$ ) Artinya adalah hubungan antara konflik kerja dengan etos kerja tidak signifikan pada taraf signifikansi 0,01 (taraf penerimaan 99%) maupun pada taraf signifikansi 0,05 (taraf penerimaan 95%).

## ABSTRACT

Dermawan Taufiq. 2014 *Employment Relations Conflict Against Employee Work Ethics in PDAM Malang*. Thesis, Faculty of Psychology UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

---

Keywords: Work Conflict, Work Ethic

Today many companies are emerging, more and more companies are emerging, the more competition among companies, both private companies as well as of the State. So it takes a high work ethic, one of the factors that affect the work ethic is a work conflict. This research was conducted at the Regional Water Company (PDAM) Malang Regency, with the aim of (1) to determine the relationship between work conflict with the work ethic of employees in PDAM Malang district, (2) to determine the level of work conflict and work ethic of employees PDAM Malang.

This study uses a quantitative approach, the study subjects were 30 of the total population by 26% retrieved 113 selected by using random sampling. Data retrieval using scale and interviews, is also equipped with observation and documentation. This study uses data analysis techniques product moment, with the help of SPSS version 20.0 for windows 20.

The results of the analysis using product moment of  $-0.3339$  is known that there is a negative relationship between work conflict with the employee's work ethic PDAM Malang regency, but the relationship between work conflict with the work ethic is not significant. work conflict with the employee's work ethic PDAM Malang is  $-0.3339$ , so it can be concluded that the correlation coefficient is  $-0.3339$  showed a negative relationship between work conflict with the employee's work ethic PDAM Malang. However, the relationship between work conflict with the work ethic is not significant. This is evident from the significant value of  $0.067$  is greater than  $0.05$  and  $0.01$  ( $0.067 > 0.05$ ) ( $0.067 > 0.01$ ) That is the relationship between work conflict with the work ethic is not significant at the  $0.01$  significance level (level acceptance of 99%) and the significance level of  $0.05$  (95% acceptance level).

درمون، توفيق. 2014 وعلاقة بين الصراع والعمل مع عمل أخلاق PDAM مالانق، . كلية علوم النفس بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانق

المشرف: الدكتورة رينو منقيستوتي الماجستير

### الكلمات الأساسية: العمل النزاعات وأخلاق العمل.

العديد من الشركات اليوم آخذة في الظهور، المزيد والمزيد من الشركات الناشئة، والمزيد من المنافسة بين الشركات، سواء شركات القطاع الخاص وكذلك للدولة. لذلك يأخذ أخلاقيات العمل العالية، واحدة من العوامل التي تؤثر على أخلاقيات العمل هو صراع العمل. وقد أجريت هذه الأبحاث في شركة المياه الإقليمية (PDAM) مالانج ريجنسي، بهدف (1) لتحديد العلاقة بين الصراع والعمل مع أخلاقيات العمل من الموظفين في منطقة PDAM مالانج، (2) لتحديد مستوى الصراع والعمل وأخلاقيات العمل للموظفين PDAM مالانج.

الأهداف في هذه البحث الجامعي هو: (1) لمعرفة ما علاقة بين العمل النزاعات وأخلاق العمل في الموظفين الشركة المحلية للمياه (PDAM) بمالانق و(2) لمعرفة درجة العمل النزاعات وأخلاق العمل في الموظفين الشركة المحلية للمياه (PDAM) بمالانق. ومدخل هذا البحث باستخدام مدخل كامبي وعينه 30 من 113 مجموع الأشخاص بنسبة 26٪ المختارة باستخدام عينات عشوائية ومن الأدوات الجمع البيانات بالمقابلة والملاحظة والتدرجية. تحليل البيانات يستخدم الباحث spss 20 versi 200 for windows

نتائج التحليل باستخدام نتيجة حظة هي 3339- وعلاقة بين الصراع والعمل مع عمل الموظف أخلاق PDAM مالانق، ولكن العلاقة بين الصراع والعمل مع أخلاق العمل ليس كبير. نزاع العمل مع عمل الموظف أخلاق PDAM مالانج هو - 0339، لذلك يمكن أن نخلص إلى أن معامل الارتباط هو 0339- أظهرت وجود علاقة سلبية بين الصراع والعمل مع عمل الموظف أخلاقيات PDAM مالانج. ومع ذلك، فإن العلاقة بين الصراع والعمل مع أخلاقيات العمل ليست كبيرة. هذا واضح من قيمة كبيرة من 0.067 أكبر من 0.05 و 0.01 (0.067 > 0.01) (0.067 > 0.05) وهذا هو العلاقة بين الصراع والعمل مع أخلاقيات العمل ليست كبيرة على مستوى 0.01 (الدلالة) المستوى قبول 99٪، (مستوى الدلالة 95) 0.05٪ مستوى القبول.