

Hubungan Antara Konflik Kerja dengan Etos Kerja Pegawai di PDAM Kabupaten Malang

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 -3.339 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%).

Kata Kunci: Konfli Kerja, Etos Kerja

Taufiq Dermawan

Program Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN)

Maulana Malik Ibrahim Malang

Muqodimah

Pada era globalisasi ini banyak sekali perusahaan-perusahaan baru muncul, dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru maka semakin besar dan banyak pula tingkat persaingan antar perusahaan, baik dari perusahaan BUMN ataupun swasta. Dari banyaknya perusahaan tersebut maka mereka harus selalu bersaing dalam bidang masing-masing terutama dalam meningkatkan kinerja para pegawai demi menunjang peningkatan produksi dari perusahaan itu sendiri karena semakin baik kinerja para pegawai maka semakin baik pula nilai produksi serta kualitas dari perusahaan itu sendiri sehingga dibutuhkan etos kerja yang baik untuk meningkatkan mutu semua pegawai.

Dalam proses adaptasi, perusahaan menjalankan sistem kerja yang baru diperbarui sering terjadi konflik antara aturan yang dibuat perusahaan dengan pegawai, sehingga berdampak pada kurangnya etos kerja pada pegawai yang hal tersebut sesuai dengan teori pandangan para tokoh yaitu menurut Hoda Lacey (2003;17) Konflik bisa didefinisikan sebagai suatu pertarungan, suatu benturan, pergulatan suatu pertarungan, pertentangan kepentingan-kepentingan, opini-opini atau tujuan-tujuan pergulatan mental penderitaan batin.

Salah satu perusahaan BUMD yang sedang bergerak dalam meningkatkan kualitas pegawai adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). PDAM sendiri merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan mengharapkan para pegawai berkerja secara optimal. Hal itu ditunjukkan dengan pelayanan yang baik terhadap pelanggan baru ketika meminta sambungan air kepada pihak perusahaan daerah air minum

dan terstrukturinya semua tugas kepada setiap bagian yang ada pada perusahaan tersebut mulai dari bagian umum, sumber daya manusia, SPI, Teknik dsb.

Kerangka Kerja Teoritik

Gibson, dkk (1985) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap.

Menurut Luthans (1985) konflik kerja adalah kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut Tommy (2010:15) konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja.

Menurut Stoner (1985) konflik kerja adalah perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.

Sedangkan menurut Sunardi (dalam Tommy, 2010) konflik kerja adalah bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah terjadinya suatu pertentangan antara individu dengan individu yang lain atau adanya

ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, perbedaan penilaian tentang kerja dan ketergantungan aktivitas kerja.

Etos kerja menurut Nurcholis Madjid dalam Asifudin berasal dari kata Yunani (*ethos*), artinya watak atau karakter. Secara lengkap etos ialah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau kelompok manusia.

Etos kerja menurut Pandji (1992:29) suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. Untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur sehingga diperlukan adanya motivasi dan dorongan.

Berdasarkan beberapa definisi yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah karakter dan kebiasaan yang berkaitan dengan kerja yang terpancar dari sikap atau perilaku hidup individu yang mendasar terhadapnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah “ada hubungan negatif antara konflik kerja dengan etos kerja pegawai di PDAM Kabupaten Malang”. Semakin tinggi konflik kerja semakin rendah etos kerja dan sebaliknya.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan dua variabel, yaitu satu variabel konflik kerja dan dua variabel bebas etos kerja. Subjek penelitian ini adalah para pegawai PDAM kabupaten Malang sebanyak 30

pegawai dari 113 pegawai dengan cara Random Sampling. Metode pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala. Ada dua skala yang digunakan untuk mengumpulkan data, yaitu skala konflik kerja dan etos kerja. terhadap variabel tergantung.

Hasil

1. Uji normalitas

Prosedur yang digunakan untuk mengetahui derajat normalitas data yang diperoleh yaitu menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dari skala konflik kerja dan etos kerja dengan bantuan perangkat *SPSS 20.0 for windows*. Ringkasan hasil uji normalitas kedua skala yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Konflikkerja	Etoskerja
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	14,8000	52,9667
	Std. Deviation	2,24990	5,11579
	Absolute	,136	,181
Most Extreme Differences	Positive	,130	,181
	Negative	-,136	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		,747	,991
Asymp. Sig. (2-tailed)		,632	,280

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas data variabel konflik kerja memiliki signifikansi sebesar $0,632 > 0,05$, artinya data ini terdistribusi normal. Untuk data variabel etos kerja, nilai signifikansinya sebesar $0,280 > 0,05$ artinya data etos kerja juga terdistribusi normal.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesa bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan (korelasi) antara konflik kerja dengan etos kerja pegawai PDAM Malang. Oleh sebab itu, dilakukan berupa analisa korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for Windows* kedua variabel tersebut. Setelah dilakukan analisis data diketahui hasil korelasi sebagai berikut :

Tabel 2
Korelasi Konflik Kerja dengan Etos Kerja Pegawai PDAM Malang

Correlations			
		Konflikkerja	etoskerja
konflikkerja	Pearson Correlation	1	-,339
	Sig. (2-tailed)		,067
	N	30	30
Etoskerja	Pearson Correlation	-,339	1
	Sig. (2-tailed)	,067	
	N	30	30

Berdasarkan tabel di atas, terlihat angka koefisien korelasi *pearson* sebesar $-0,339$, berarti besar korelasi konflik kerja dengan etos kerja pegawai PDAM Malang adalah $-0,339$, 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. Ini terlihat dari nilai signifikansi 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%). Begitu pula interpretasi menggunakan tabel nilai r Product Moment, dikatakan korelasi signifikan apabila r empirik $>$ r teoritik dan sebaliknya dikatakan tidak signifikan apabila r empirik $<$ r teoritik (Winarsunu, 2012:70). Koefisien korelasi sebesar -0,339 (r empirik) sedangkan r teoritik sebesar 0,361 (dilihat pada tabel nilai r Product Moment) pada taraf signifikansi 5% (taraf penerimaan 95%) menunjukkan bahwa r empirik sebesar -0,339 lebih kecil dari pada 0,361 ($-0,339 < 0,361$) pada taraf signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel konflik kerja dengan etos kerja pegawai di PDAM Malang. Hal ini karena tidak signifikan, artinya hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian.

Diskusi

Hasil analisa yang menggunakan *product momen* diketahui bahwa ada sebesar -0,339 hubungan negatif antara konflik kerja dengan etos kerja pegawai PDAM 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%), karena dimana faktor jumlah subjek penelitian/responden sangat menentukan hasil signifikan dan tidaknya penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja tidak hanya dapat berhubungan dengan etos kerja tetapi bisa juga dengan variable lain. Konflik kerja bisa juga berhubungan dengan kedisiplinan, konflik kerja bisa juga berhubungan dengan kepuasan pekerjaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Sebagian besar pegawai PDAM Malang memiliki konflik kerja sedang. Hal ini pada kondisi yang ada di lapangan adanya komunikasi atau proses interaksi sosial yang baik didalam perusahaan dan pribadi masing-masing pegawai, sehingga terciptanya lingkungan yang kondusif bagi pegawai di dalam perusahaan tersebut.
2. Sebagian besar para pegawai PDAM Malang memiliki etos kerja tinggi. Hal ini mengindikasikan di lapangan menunjukkan adanya penilaian positif terhadap hasil kerja. Sehingga terciptalah etos kerja yang tinggi.
3. Hasil analisa yang menggunakan *product momen* diketahui bahwa ada sebesar -0.339 hubungan negatif antara konflik kerja dengan etos kerja

pegawai PDAM Malang, akan tetapi hubungan antara konflik kerja dengan etos kerja tidak signifikan.



Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Asifudin, Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M & Donnelly, J.H. 1996. *Perilaku Organisasi: Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J & R, Baron. 2003. *Behaviour In Organizations*. Seventh Edition. Upper Saddle, New York. Prentice Hall.
- Herzberg, James I Gilbso. 1989. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lacey, Hoda. 2003. *How To Resolve Conflict In The Workplace*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka utama.
- Luthans, Fred, 1985. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Stoner, James A.F., dan R Edward Freeman, 1989. *Management*. USA: Prentice-Hall Internasional Edition
- Wulandari, Indah, 2010. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Persero Malang. *Skripsi* Universitas Brawijaya (tidak dipublikasikan)
- Yulianto, D. Tommy. 2004. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Burnout Pada Pegawai Bagian Produksi UD. Abadi Lestari Bojonegoro. *Skripsi* UM (tidak dipublikasikan)
- Zamrony, 2010. Pengaruh Konsep Diri dan Zuhud Terhadap Motivasi Berprestasi Santri Pesantren Tebu Ireng Jombang. *Skripsi* : Fakultas Psikologi Universitas Islam Maulana Malaik Ibrahim Malang.