

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah PDAM Kabupaten Malang

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang adalah Perusahaan milik Pemerintah Daerah yang merupakan suatu alat Otonomi Daerah, dan PDAM Kabupaten Malang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 6 Tahun 1981 dengan modal pertama melayani 3 (tiga) Kecamatan dengan 4. 823 pelanggan dan jumlah pegawai sebanyak 48 orang. Setelah mendapat bantuan Paket LOAN IBRD 2275 IND pada tahun 1985 berupa 9 Unit IKK dan 4 Unit BNA, pelayanan PDAM berkembang pada saat ini dengan jumlah pelanggan mencapai 68.584 SR yang tersebar di 25 Unit Pelayanan dari total 33 Kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Malang. Sebagai kesatuan Ekonomi, PDAM Kabupaten Malang mempunyai dua Misi yaitu Kemanfaatan Umum (Sosial) dan Kemanfaatan Khusus (Mencari Laba) dan tidak semata-mata menetapkan tarif air minum berdasarkan pertimbangan keuntungan saja.

B. Visi dan Misi PDAM Kabupaten Malang

1. Visi

Menjadi perusahaan pelayanan air minum yang bermutu.

2. Misi

1. Mengelola perusahaan secara profesional
2. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
3. Memberikan pelayanan yang memenuhi harapan pelanggan
4. Menghasilkan Air Minum yang Memenuhi Persyaratan Kualitas, Kuantitas dan Kontinuitas.

C. Jumlah Pegawai PDAM Kabupaten Malang

Pegawai di PDAM Malang berjumlah 113. Pegawai PNS berjumlah 108 dan 5 pegawai yang lain masih kontrak, semua pegawai bergelar S1. Ada beberapa bagian, yang terdiri dari humas, perencanaan, peralatan, produksi distribusi transmisi, SPI, poliklinik, direksi, umum, SDM dan keuangan.

Tabel 3 Daftar Pegawai PDAM Malang

No	Bidang	Jumlah pegawai
1	Humas	16
2	Perencanaan	9
3	Peralatan	6
4	Produksi	5
5	Distribusi	6
6	Transmisi	5

7	SPI	10
8	Poliklinik	1
9	Direksi	3
10	Umum	27
11	SDM	10
12	Keungan	15
Jumlah		113

D. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Malang di Jalan Raya Kebon Agung No. 115 Pakisaji Kabupaten Malang yang dilaksanakan pada tanggal 17 Juni 2014 dengan menyebarkan skala konflik kerja dan etos kerja yang disebarkan kepada 30 responden pada tiap-tiap bagian yang diambil secara acak berdasarkan nomer urut pegawai.

2. Uji Hasil Validitas

Standart validitas yang digunakan pada penelitian ini sebesar 0,20 sehingga sebuah aitem valid apabila melebihi $r_{xy} = 0,20$ ($>0,20$) tersebut dianggap sah, sebaliknya jika didapatkan koefisien validitas kurang dari 0,20 ($<0,20$) maka butir-butir tersebut tidak valid dan dianggap gugur (Azwar, 2009:103). Karena bila koefisien korelasinya rendah mendekati nol berarti fungsi aitem tersebut tidak cocok dengan fungsi ukur tes dan daya bedanya tidak baik (Azwar, 2011:163).

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Konflik Kerja

NO	Aspek Konflik Kerja	No. Item Valid	No. Item Gugur	Jumlah
1.	Hambatan komunikasi	1, 2	3, 4, 5	5
2.	Perbedaan tujuan	8	6, 7, 9, 10	5
3.	Ketergantungn aktivitas kerja	13, 15	11, 12, 14	5
4.	Perbedaan sikap	16	17, 18, 19, 20	5
Jumlah		6	14	20

Dari hasil uji validitas instrumen dalam skala konflik kerja dapat diketahui bahwa terdapat 14 aitem yang gugur, sedangkan jumlah aitem yang valid adalah 6 aitem.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Skala Etos Kerja

NO	Aspek Etos Kerja	No. Item Valid	No. Item Gugur	Jumlah
1.	Penilaian positif hasil kerja	1, 2, 3, 5	4	5
2.	Pandangan tentang kerja	6, 7, 8, 9, 10		5
3.	Kerja sebagai aktivitas yang bermakna	11, 12, 13,15	14	5
4.	Kerja membutuhkan ketekunan dan mewujudkan cita-cita	16, 17, 18	19, 20	5
Jumlah		16	4	20

Dari hasil uji validitas instrumen dalam skala etos kerja dapat diketahui bahwa terdapat 4 aitem yang gugur, sedangkan jumlah aitem yang valid adalah 16 aitem.

3. Uji Hasil Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20.0 for windows. Koefisien

keandalannya bergerak antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas (Azwar, 2009:83).

Adapun uji reliabilitas terhadap skala konflik kerja dengan etos kerja sebagai berikut :

Tabel 6 Konflik Kerja dan Etos Kerja

Variabel	Alpha	Keterangan
Konflik Kerja	0,650	Reliabel
Etos Kerja	0,824	Reliabel

Hasil Uji reliabilitas kedua skala tersebut dapat dikatakan reliabel karena mendekati 1,00 yakni 0,650 dan 0,824. Sehingga kedua skala tersebut layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian yang dilakukan.

4. 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 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.

5. Kategori Persentase Konflik Kerja dan Etos Kerja

a) Kategorisasi Konflik Kerja

Penentuan norma penilaian dilakukan setelah nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) diketahui. Berikut ini norma penilaian yang diperoleh:

a. Mean Hipotetik $(M) = 15$

b. Standar Deviasi Hipotetik $= 1,84$

Setelah diketahui mean dan standar deviasi, maka data dibagi menjadi tiga kategori yakni tinggi, sedang, dan rendah (Azwar, 2009:109), untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Pemberian skor dilakukan dengan

mengubah skor kasar ke dalam bentuk penyimpanan dari mean dalam suatu standar deviasi dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut:

Tabel 7

Rumus Kategorisasi Tingkat Variabel

RUMUS	KATEGORI
$X \geq M + 1 SD$	TINGGI
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	SEDANG
$X < M - 1 SD$	RENDAH

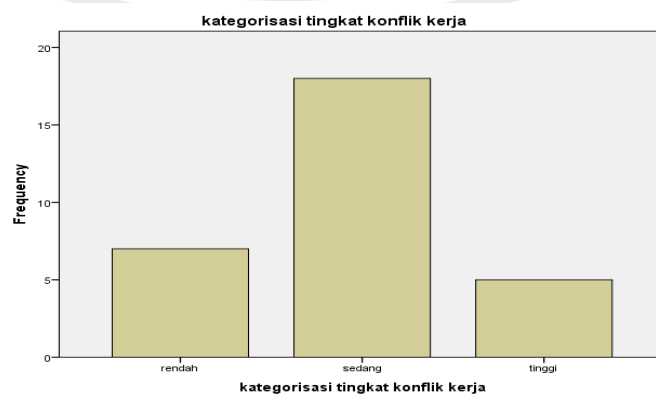
Tabel 8

Kategori Tingkat Konflik Kerja

Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase
$X \geq 16,84$	Tinggi	5	16,7 %
$13,16 \leq X < 16,84$	Sedang	18	60 %
$X < 13,16$	Rendah	7	23,7 %
Total		30	100 %

Grafik Gambar 4.1

Grafik Tingkat Konflik Kerja



Berdasarkan grafik di atas menunjukkan frekuensi dan persentase mengenai konflik kerja yang dimiliki oleh pegawai PDAM Malang adalah 5 pegawai (16,7 %) memiliki konflik kerja yang tinggi, 18 pegawai (60 %) memiliki tingkat konflik kerja yang sedang, dan 7 pegawai (23,3 %) memiliki tingkat konflik kerja yang rendah. Persentase tertinggi mayoritas terletak pada tingkat konflik kerja pegawai yang sedang.

b) Kategorisasi Etos Kerja

Penentuan norma penilaian dilakukan setelah nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) diketahui. Berikut ini norma penilaian yang diperoleh:

a. Mean Hipotetik (M) = 40

b. Standar Deviasi Hipotetik = 2,84

Setelah diketahui mean dan standar deviasi, maka data dibagi menjadi tiga kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Pemberian skor dilakukan dengan mengubah skor kasar ke dalam bentuk penyimpanan dari mean dalam suatu standar deviasi dengan menggunakan norma-norma (rumus seperti pada tabel 7), hasilnya sebagai berikut:

Tabel 9

Kategori Tingkat Etos Kerja

Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase
$X \geq 42,84$	Tinggi	30	100%
$37,16 \leq X < 42,84$	Sedang	0	0 %
$X < 37,16$	Rendah	0	0 %
Total		30	100 %

Grafik Gambar 2

Grafik Tingkat Etos Kerja



Berdasarkan grafik di atas menunjukkan frekuensi dan persentase mengenai tingkat etos kerja pegawai PDAM Malang . Grafik tersebut juga menggambarkan dari 30 pegawai (100%) secara keseluruhan memiliki tingkat etos kerja tinggi.

6. Pengujian Hipotesa

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 9

Korelasi Konflik Kerja dengan Etos Kerja Pegawai PDAM Malang

		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.

C. Pembahasan

1. Konflik Kerja Pegawai PDAM Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai PDAM memiliki konflik kerja sedang. Ini dapat dilihat dari data yang diperoleh bahwa 5 pegawai (16,7 %) memiliki konflik kerja yang tinggi, 18 pegawai (60 %) memiliki tingkat konflik kerja yang sedang, dan 7 pegawai (23,3 %) memiliki tingkat konflik kerja yang rendah.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pegawai PDAM memiliki konflik kerja yang sedang dengan jumlah presentase 60 % konflik kerja sedang, mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai PDAM memiliki konflik kerja yang sedang, pegawai mempunyai hambatan komunikasi yang kecil, perbedaan tujuan yang tidak seberapa besar, dan ketergantungan aktivitas kerja yang bisa dikatakan tidak berlebihan serta perbedaan sikap yang bisa diminimalisir.

Hal ini dimungkinkan 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. Komunikasi merupakan salah satu sarana membangun kedekatan antar personal dari aspek sosial sehingga tercipta keselarasan dan meminimalisir adanya konflik baik antara pegawai perusahaan maupun antar pegawai, dengan adanya komunikasi yang baik tidak bisa dipungkiri akan tercipta sebuah lingkungan yang nyaman bagi pegawai.

Menurut Siswanto dan Agus (178.2008) sumber konflik organisasi berkaitan dengan karakteristik perseorangan para pegawai. Hal inilah yang menjelaskan bahwa ada orang yang mempunyai kesulitan untuk bekerja sama dengan orang lain dan kesulitannya tersebut tidak ada kaitannya dengan kemampuan kerja atau interaksinya yang formal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa selain faktor eksternal terjadinya konflik, konflik itu sendiri bisa bersumber pada karakteristik perseorangan dan pribadi masing-masing pegawai.

2. Etos Kerja Pegawai PDAM Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa sebagian besar para pegawai PDAM memiliki etos kerja sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari data yang menggambarkan dari 30 pegawai, 30 pegawai (100%) secara keseluruhan memiliki tingkat etos kerja tinggi.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pegawai PDAM Malang memiliki etos kerja yang tinggi dengan jumlah presentase 100 % etos kerja yang tinggi mengindikasikan adanya mempunyai penilaian positif terhadap hasil kerja manusia, menempatkan pandangan tentang tentang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, kerja yang

dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia dan kerja dihayati sebagai proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan aktualisasi diri.

Menurut Toto Tasmara (2002:7) ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Ada semacam dorongan yang sangat luar biasa untuk memenuhi hasrat memuaskan dahaga yang hanya terpenuhi bila dia berbuat kebaikan antara lain kecanduan terhadap waktu, waktu adalah ladang kehidupan, kewajiban kita adalah menebar benih diatas ladang sang waktu untuk kemudian menikmatinya. Bila kita menanam kerja keras bersiaplah menuai keberhasilannya.

Memiliki Moralitas yang bersih (ikhlas), ikhlas merupakan bentuk-bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Mereka memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebuah keterpanggilan untuk menunaikan tugas-tugasnya sebagai sesuatu yang seterusnya demikian mereka lakukan. Memiliki komitmen, komitmen adalah sebuah keyakinan yang memikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hatinuraninya dan kemudian mengerjakan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Daniel Goldman menulis buku dengan judul “*Working With Emotional intelligence*” yang isinya orang yang berkomitmen adalah para warga perusahaan teladan, mereka bersedia menempuh perjalanan lebih panjang dan berjuang keras menghadapi tekanan dan tantangan. Kuat pendirian, yang dimaksud memiliki sikap konsisten yaitu kemampuan

untuk bersikap secara taat, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya

3. Hubungan Konflik Kerja Dengan Etos Kerja Pegawai PDAM Kabupaten Malang

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.

Indikasi pegawai yang beretos kerja tinggi menurut Nitisemito(1996:97) ketika orang yang beretos kerja tinggi akan menunjukkan penilaian positif hasil kerja, pandangan tentang kerja, kerja sebagai aktivitas yang bermakna dan kerja membutuhkan ketekunan sedangkan menurut Gibson dkk.(1985) terjadinya konflik kerja salah satunya adalah hambatan komunikasi. Ketika komunikasi bisa dirasakan baik, salah satu faktor ini akan bisa membuat etos kerja meningkat.

Bila dalam suatu perusahaan terdapat konflik kerja yang berlebihan (*overleaping problem*) maka akan menyebabkan perpecahan dalam organisasi tersebut sehingga tidak dapat digerakan, serta tidak dapat melakukan tindakan-tindakan bersama dalam menghadapi tantangan lingkungan. Oleh karena itu, diperlukan sebuah manajemen konflik kerja guna memecahkan konflik kerja tersebut.