

ANALISIS DAMPAK KONFLIK KERJA PADA KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR KECAMATAN KOTA ARGAMAKMUR)

Nasution, S.Sos, M.I.Kom

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Analisis Dampak Konflik Kerja pada Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kota Arga Makmur)”. Latar belakang dari penelitian ini yaitu karena peneliti melihat adanya kejadian konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi dan juga berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan beberapa masalah pada Kantor Kecamatan Kota Arga Makmur yaitu : kurangnya komunikasi serta interaksi antar pegawai yang menyebabkan beberapa perbedaan persepsi/pandangan pada pegawai yang bekerja di kantor kecamatan, masih adanya ketidaktepatan waktu kerja (pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dampak konflik kerja pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Arga Makmur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan informan untuk memperoleh data dari keterangan-keterangan yang akan dikelola oleh peneliti. Informan-informan dalam penelitian ini antara lain : informan pokok, informan kunci dan informan ahli. Prosedur penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam proses pelaksanaan penelitian ini antara lain : informan pokok, informan kunci dan informan ahli. Prosedur penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam proses pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut : Observasi lapangan, dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan jasa pihak lain, data diperoleh dari sumber akan dikelola oleh peneliti dengan memakai data triangulasi untuk melihat keabsahan data. Dari hasil penelitian ini peneliti dapat menyimpulkan konflik kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dalam suatu organisasi, namun dapat diselesaikan dan diredakan agar tidak mengganggu jalannya organisasi. Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Dan dampak konflik kerja yang dominan dirasakan di Kantor Kecamatan Kota Arga Makmur yaitu dampak negatif. Dan sesuai dengan 2 pandang dalam (*The Conflict Paradoks*) Konflik Robbin (1996:431) yaitu pandangan tradisional (*The Traditional View*) dan pandangan hubungan manusia (*The Human Relation View*), dan kurang sesuai dengan pandangan interaksionis (*The Interactionist View*) dalam (*The Conflict Paradoks*) Konflik Robbin (1996:431)

Kata Kunci : Dampak, Konflik, Organisasi, Kinerja

*) Penulis

*) Pembimbing

PENDAHULUAN

Menurut Wildan Zulkarnain (2013:128) Konflik pada hakikatnya sebagai suatu gejala yang wajar terjadi dalam suatu organisasi. Bahkan kehadiran konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Karena konflik merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam penyelenggaraan suatu organisasi.

Instansi pemerintah daerah seperti Kecamatan merupakan salah satu contoh instansi pemerintahan yang melaksanakan pelayanan publik. Kecamatan sebagai penyedia layanan publik mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam penyelenggara pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dalam wilayah Kecamatan serta meningkatkan efektivitas pelayanan publik dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) serta peningkatan kualitas pelayanan dalam bentuk jasa atau perijinan melalui transparansi dan standarisasi pelayanan.

Dalam pelaksanaan tugasnya tidak jarang para pegawai mengalami berbagai hal dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan konflik pada pekerjaannya yang dapat

mempengaruhi kinerja para pegawai tersebut. Dan hal ini berpengaruh terhadap kualitas kerja para pegawai. Dalam Henda Dwi Piana (2017) konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan beberapa masalah yaitu : kurangnya komunikasi serta interaksi antar pegawai yang menyebabkan beberapa perbedaan persepsi/pandangan pada pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan, masih adanya ketidakpahaman bagian pekerjaan sehingga adanya saling lempar tugas, masih adanya ketidaktepatan waktu kerja (pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan).

Melihat kejadian konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi dan juga dari uraian diatas serta dari hasil pengamatan awal peneliti di Kantor Kecamatan Kota Arga Makmur, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Analisis Dampak Konflik Kerja pada Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kota Arga Makmur?)

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak Konflik Kerja pada Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kota Arga Makmur.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut : Secara Akademis Penelitian ini dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data, bahkan menyusun skripsi sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai tujuan studi program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (Fisipol) Universitas Ratu Samban (UNRAS) Kabupaten Bengkulu Utara.

Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bersifat ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan, sebagai bahan pertimbangan kepala kecamatan dalam menganalisis atau menilai kinerja pegawainya dalam menyelenggarakan pemerintahan.

Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan dapat menambah

pengetahuan baik bagi penelitian maupun lembaga pendidikan dan untuk menambah kepuasan yang sudah ada.

Secara praktis, hasil penelitian inidiharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi para pengambilan kebijakan dan dapat membantu memecahkan permasalahan – permasalahan yang ada.

Agar penelutianini terarah serta penelitian ini tidak menimbulkan interpretasi yang sangat luas maka ruang lingkup penelitian membatasi menibahas tentang Analisis Dampak Konflik KerjaPada Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kota Arga Makmur).

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Dampak

Pengertian dampak menurut Kamus Besar Indonesia adalah benturan, pengaruh yang

mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut

membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi. (KBBI Online, 2010). Dampak secara sederhana bisa diartikan sebagai pengaruh atau akibat.

Definisi Konflik

Menurut Wildan Zulkarnain (2013:128) dalam bukunya *Dinamika Kelompok (Latihan Kepemimpinan Pendidikan)*, konflik pada hakikatnya sebagai suatu gejala yang wajar terjadi dalam suatu organisasi. Bahkan kehadiran konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dan tak perlu dihindari, karena konflik merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam penyelenggaraan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam penyelenggaraan suatu organisasi. Konflik organisasi (*organization conflict*) adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya – sumber daya yang terbatas atau karena kenyataan bahwa mereka

mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Definisi Kerja

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Dr. Franz Von Magnis di dalam Anogara (2009:11), pekerjaan adalah “kegiatan yang direncanakan”. Sedangkan Hegel didalam Anogara (2009:12) menambahkan bahwa “inti pekerjaan adalah kesadaran manusia”. Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Pekerjaan adalah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat) sedangkan bekerja adalah melakukan suatu pekerjaan (perbuatan) berbuat sesuatu.

Definisi Kinerja

Menurut Irham Fahmidalam bukunya *Manajemen Kepemimpinan (Teori dan Aplikasi)* (2013:226) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan

selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron,1998:15).

Definisi Organisasi

Menurut Winardi (2011:15) ”..sebuah organisasi merupakan

sebuah sistem yang terdiri dari aneka macam elemen atau subsistem, di antara mana subsistem merupakan subsistem terpenting, dan dimana terlihat bahwa masing-masing subsistem saling berinteraksi dalam upaya mencapai sasaran-sasaran atau tujuan-tujuan organisasi yang bersangkutan”.

Organisasi merupakan wadah tindakan-tindakan kelompok yang memiliki multi peran untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) dalam Buyung Kardo (2016:25) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian ini dilakukan di Kantor kecamatan Kota Arga Makmur.

Definisi Konseptual

Agar tidak terjadi kesalahan pemahaman dalam mengepresiasikan judul proposal ini maka perlu dijelaskan secara konseptual dan diberibatasan yang sesuai berdasarkan tujuan.

Dapat disimpulkan dampak konflik kerja pada kinerja pegawai adalah suatu keadaan psikologis pegawai yang dimana mengakibatkan dapat tidaknya tercapai dengan baik segala usaha-usaha yang dilakukan suatu organisasi.

Aspek-Aspek Penelitian

Dalam aspek-aspek penelitian peneliti akan memuat unsur-unsur yang akan diamati beberapa fokus

penelitian. Adapun yang menjadi aspek-aspek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: latar belakang konflik menurut Robbins (1996) :

1. Komunikasi

Komunikasi yang buruk, dalam arti komunikasi yang menimbulkan kesalahpahaman antara pihak-pihak yang terlibat dapat menjadi sumber konflik.

2. Struktur

Istilah struktur dalam konteks ini digunakan dalam artian yang mencakup : Ukuran (kelompok), derajat spesialisasi yang diberikan kepada anggota kelompok, kejelasan jurisdiksi (wilayah kerja, kecocokan antara tujuan anggota dengan tujuan kelompok gaya kepemimpinan, sistem imbalan, dan derajat ketergantungan antar kelompok.

3. Pribadi

Penyebab konflik lainnya potensial adalah faktor pribadi, yang meliputi : sistem nilai yang dimiliki tiap-tiap individu, karakteristik kepribadian yang menyebabkan individu memiliki keunikan (*idiosyncrasies*) dan berbeda dengan individu yang lain.

Informan Penelitian

Informan dalam Sutriani (2014:33) adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Menurut Burhan (2007:108) dalam Sutriani (2014:33), informan adalah orang yang diwawancarai, dimintai informasi oleh pewawancara. Informasi adalah orang yang diperkirakan memahami dan menguasai data, informasi, maupun fakta dari suatu objek penelitian.

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan informan untuk memperoleh data dari keterangan-keterangan yang akan dikelola oleh peneliti. Informan yang akan peneliti gunakan didalam penelitian ini akan disesuaikan dengan kebutuhan dalam mencari data atau keterangan yang berkaitan dengan judul penelitian peneliti, yaitu Analisis Dampak Konflik Kerja pada Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kota Arga Makmur). Informan-informan dalam penelitian ini antara lain :

1. Informan pokok adalah mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial. Informan pokok dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Kecamatan Kota Arga Makmur.
2. Informan kunci adalah orang-orang yang sangat memahami

permasalahan yang akan diteliti. Adapun yang dimaksud informan kunci dalam penelitian ini antara lain : Kepala Kecamatan, Kasi bidang Pemerintahan pada Kantor Kecamatan Kota Arga Makmur.

3. Informan Ahli adalah mereka yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian. Adapun yang dimaksud informan Ahli antara lain : Dosen Fisip/Administrasi Negara.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Menurut Arikunto (2011:130) ada 2 (dua) macam klasifikasi data yang diperoleh dalam penelitian, yaitu :

1. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh perorangan atau organisasi secara langsung oleh objeknya.
2. Data Sekunder, yaitu data yang bersumber dari bacaan, baik dari buku, hasil penelitian terdahulu, makalah atau artikel maupun dokumen lainnya.

Sedangkan jenis-jenis penelitian menurut Sarwono (2012:16) dibedakan berdasarkan jenis-jenis data yang diperlukan,

secara umum dibagi menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Penelitian Primer, yaitu penelitian yang membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, yang biasanya kita sebut dengan responden.
2. Penelitian Sekunder, yaitu menggunakan bahan yang bukan dari sumber pertama sebagai sarana untuk memperoleh data atau informasi untuk menjawab masalah yang akan diteliti.

Sumber Data

Menurut Arikunto (2011:17) mengemukakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Selanjutnya untuk mempermudah mengidentifikasi sumber data.

Selanjutnya Arikunto mengklasifikasikannya menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. *Person* (Seorang)
Yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara ataupun jawaban tertulis melalui angket.
2. *Place* (Tempat)
Yaitu sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam seperti ruangan, kelengkapan alat, wujud benda, warna dan lain sebagainya dan

tampilan dalam keadaan bergerak seperti aktivitas, kinerja, laju kendaraan ritme nyanyian dan sebagainya.

3. *Paper* (Kertas)

Yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar atau simbol lainnya.

Teknik Pengumpulan Data Alat Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan kesimpulan dan jawaban atau masalah yang diteliti tentunya diperlukan data-data yang valid dan akurat, dimana data-data yang diperoleh nantinya akan diolahsedemikian rupa sehingga hasilnya dapat menjelaskan hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam Buyung Kardo (2016:29) adalah teknik-teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer maupun sekunder. Ketika menggali data primer biasanya dipergunakan wawancara, observasi dan dokumentasi dari sumber langsung. Sedangkan untuk mengumpulkan data sekunder dipergunakan studi dokumentasi dari sumber tidak langsung dari sumbernya.

Menurut poewardari dalam Achsan (2016:28) penulis sangat berperan dalam seluruh proses

penelitian, mulai dari memilih topik, mendeteksi topik tersebut, mengumpulkan data, hingga analisis, menginterpretasikan dan menyimpulkan hasil penelitian. Dalam mengumpulkan data-data penulis membutuhkan alat bantu (instrumen penelitian). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 alat bantu, yaitu :

1. Wawancara

Wawancara digunakan agar proses pengumpulan data penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian.

2. Observasi

Observasi digunakan agar peneliti dapat melakukan pengamatan sesuai dengan tujuan penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data tertulis yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam proses pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi lapangan, dimana peneliti melakukan pengamatan terhadap tempat yang akan

dijadikan penelitian dan mengamati secara langsung proses kegiatan yang terjadi.

- b. Dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan jasa pihak lain.
- c. Data diperoleh dari sumber akan dikelola oleh peneliti dengan memakai data triangulasi untuk melihat keabsahan data.

Triangulasi

Teknik triangulasi adalah peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama, peneliti menggunakan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serentak (Sugiyono, 2012:83)

Teknik Analisa Data

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan deskriptif kualitatif.

Teknik analisa data kualitatif, aktifitas dalam analisis data kualitatif ada tiga, yaitu : tahap reduksi data, display data, dan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi Data

Merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. (Bentuk catatan lapangan), matrik, grafik, jaringan dan bagan.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan ada hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Menurut Wildan Zulkarnain (2013:128) konflik pada hakikatnya sebagai suatu gejala yang wajar terjadi dalam suatu organisasi.

Bahkan kehadiran konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dan tak perlu dihindari. Karena konflik merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan

dalam penyelenggaraan suatu organisasi.

Suatu konflik bisa berupa sekecil bentuk ketidaksetujuan ataupun sebesar peperangan. Menurut Soetopo & Supriyanto (2003) dalam Wildan Zulkarnain (2013:129) dalam bukunya *Dinamika Kelompok (Latihan Kepemimpinan Pendidikan)*, mendefinisikan konflik itu sebagai suatu keadaan dari seseorang atau sekelompok orang dalam suatu sistem sosial yang memiliki perbedaan dalam memandang suatu hal dan diwujudkan dalam perilaku yang tidak atau kurang sejalan dengan pihak lain yang terlibat di dalamnya ketika mencapai tujuan tertentu. Unsurnya meliputi : adanya pertentangan, adanya pihak yang berkonflik, adanya situasi dan proses, serta adanya tujuan dan kebutuhan. Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak.

Penyebab Pegawai Mengalami Konflik Kerja

Menurut Robbins (1996), dalam Amirullah (2015:218-219) bukunya yang berjudul

Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim, konflik muncul karena ada kondisi yang melatarbelakangi (*Antecedent Conditions*). Kondisi tersebut, yang disebut juga sebagai sumber terjadinya konflik terdiri dari tiga kategori, yaitu : komunikasi, struktur, dan variabel pribadi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada aspek penelitian menurut Robbins (1996), dan hasil observasi awal serta penelitian dan wawancara yang dilakukan peneliti yaitu: Berdasarkan hasil observasi/pengamatan awal yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan beberapa masalah (dampak adanya konflik) baik sesama rekan kerja ataupun pribadi dan sesuai dengan teori Robbins (1996) (komunikasi, struktur, pribadi) yaitu: kurangnya komunikasi serta interaksi antar pegawai yang menyebabkan beberapa perbedaan persepsi/pandangan pada pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan (pendapat/argumentasi yang berbeda terhadap sesama rekan kerja), masih adanya ketidakpahaman bagian pekerjaan sehingga adanya saling lempar tugas (saat peneliti meminta beberapa hal baik berupa data para pegawai sedikit bingung dan tidak memilikinya bahkan adanya pengalihan pada bagian-bagian lain),

masih adanya ketidak tepatan waktu kerja (pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan) hal tersebut dikarenakan berbagai urusan pribadi yang harus mereka kerjakan.

1. Dampak konflik kerja yang pernah pegawai rasakan bervariasi yaitu : Tidak adanya semangat untuk bekerja, tidak betah berlama-lama ditempat kerja, merasa jenuh saat bekerja, merasa tertekan (stres) pada kerja, mudah emosional, dan masalah tersebut berdampak langsung pada kinerja pegawai.

2. Dampak konflik kerja yang terjadi berdasarkan 3 aspek yaitu :

a. Pada Aspek Komunikasi

Dalam hal komunikasi, pernah mengalami hambatan dalam berkomunikasi, sedangkan penyebab masalah dalam berkomunikasi ini yaitu: dikarenakan jarang berinteraksi, karena kurangnya fasilitas komunikasi, karena kurang perhatian, tidak peduli, disebabkan oleh masalah-masalah lain.

Komunikasi yang buruk pada rekan kerja/atasan pegawai menimbulkan konflik kerja, dampak masalah tersebut pada diri pegawai yaitu : merasa tertekan (stres), berbeda

persepsi, masalah pada rekan kerja, kesalahpahaman dan masalah pada diri sendiri. Dan komunikasi yang buruk pada rekan kerja/atasan pegawai berdampak pada kinerja. Masalah pribadi pegawai tidak mempengaruhi komunikasi pada rekan kerja.

Kurangnya komunikasi dan interaksi dengan rekan kerja menimbulkan konflik kerja pada pegawai. Dampak dari masalah tersebut yaitu : berdampak masalah pada rekan kerja, berbeda persepsi, masalah pada diri sendiri, menimbulkan kesalahpahaman. Dan masalah tersebut berdampak pada kinerja pegawai.

b. Pada Aspek Struktur

Ketidacocokan pada rekan kerja pegawai menimbulkan efek konflik kerja pada pegawai dan dampak masalah tersebut pada diri pegawai yaitu : masalah pada diri sendiri, masalah pada rekan kerja, merasa tertekan dalam bekerja, tidak nyaman dalam bekerja, kurang fokus. Masalah tersebut berdampak pada kinerja pegawai.

Ketidaksesuaian pada pola kerja seseorang pegawai dengan pola kerja rekan kerja mempengaruhi diri pegawai dan menimbulkan konflik pada diri pegawai, masalah tersebut berdampak pada diri pegawai yaitu : merasakan masalah itu menimbulkan masalah pada diri sendiri, merasa tertekan bekerja, merasa kurang fokus, masalah pada rekan kerja, merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dan masalah tersebut berdampak langsung pada kinerja pegawai.

Lingkungan kantor yang tidak kondusif menyebabkan konflik kerja, masalah tersebut terjadi karena beberapa hal, yaitu: karena hal tersebut menimbulkan masalah pada diri sendiri (pribadi), karena dapat menimbulkan masalah pada rekan kerja, karena menyebabkan kurang bisa fokus saat bekerja, merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dampak masalah tersebut pada diri pegawai yaitu : sedikit perasaan kurang betah pada tempat kerja, merasa tidak puas pada kinerja, merasa kurang semangat saat bekerja,

menimbulkan rasa ingin cepat meninggalkan tempat kerja, merasa kualitas kerja menjadi menurun, serta masalah tersebut berdampak langsung pada kinerja.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya pegawai sering mengalami kesulitan yang menyebabkan konflik kerja dan dampak masalah tersebut pada diri pegawai yaitu : kualitas kerja menurun, merasa menimbulkan rasa ingin cepat meninggalkan tempat kerja, merasa tidak puas pada kinerja, sedikit perasaan kurang betah pada tempat kerja, kurang semangat saat bekerja, serta masalah tersebut berdampak langsung pada kinerja pegawai.

Beban kerja yang tidak sesuai diberikan oleh atasan yang menurut seseorang pegawai kurang adil dan tidak wajar memberikan efek konflik kerja pada pegawai, dan dampak masalah tersebut pada diri pegawai yaitu : kualitas kerja menurun, merasa kurang semangat saat bekerja, merasa tidak puas pada kinerja, merasa sedikit perasaan kurang betah pada tempat kerja, menimbulkan

rasa ingin cepat meninggalkan tempat kerja, serta masalah tersebut berdampak langsung pada kinerja.

3. Dalam Aspek Pribadi

Masalah pribadi dari diri pegawai mempengaruhi konflik kerja dan dampak masalah tersebut pada diri pegawai yaitu : kualitas kerja menjadi menurun (tidak bersemangat dalam bekerja), hal tersebut menyebabkan masalah pada rekan kerja, dan hal tersebut menimbulkan rasa tertekan saat bekerja, merasa kurang bisa fokus pada saat bekerja, merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan masalah tersebut tidak terlalu berdampak langsung pada kinerja pegawai.

Ketidakcocokan sikap pribadi rekan kerja anda menimbulkan konflik kerja pada pegawai, dampak masalah tersebut bervariasi yaitu : masalah pada diri sendiri, merasa tertekan saat bekerja, merasakurang fokus, masalah pada rekan kerja, merasa tidak nyaman dalam bekerja, masalah pribadi tersebut berdampak langsung pada kinerja pegawai.

Konflik kerja yang dialami oleh rekan kerja mempengaruhi

diri pegawai dan dampak masalah tersebut pada diri pegawai yaitu bervariasi yaitu: berdampak pada kualitas kerja menurun (kurang semangat saat bekerja), merasa tidak puas pada kinerja, hal tersebut menimbulkan masalah pada rekan kerja, merasa sedikit perasaan kurang betah pada tempat kerja, masalah tersebut menimbulkan rasa ingin cepat meninggalkan tempat kerja, serta masalah tersebut berdampak langsung pada kinerja pegawai.

Hal yang dilakukan pegawai kecamatan jika mengalami dan untuk mengatasi konflik kerja, yaitu : berkomunikasi (curhat) pada rekan kerja, hanya diam, meluapkan rasa emosi (marah), mogok kerja, meninggalkan tempat kerja. Cara terbaik adalah dengan mengkomunikasikan segala hal masalah dengan cara baik-baik dan juga bisa dengan pemberian apresiasi.

Serta yang dilakukan pegawai kecamatan untuk mengatasi konflik, yaitu : bicara langsung pada rekan konflik, meminta bantuan penyelesaian masalah pada rekan kerja lain, memperingatkan rekan konflik, pura-pura tidak bermasalah, meminta maaf (berdamai) pada rekan konflik, dengan

meningkatkan komunikasi, interaksi serta lebih profesional, dan bisa dengan bersikap dan bersifat netral dengan sesama pegawai agar konflik kerja tersebut tidak terjadi.

Dan dampak konflik kerja yang dominan di Kantor Kecamatan Kota Arga Makmur yaitu dampak negatif. Dan sesuai dengan 2 pandangan dalam (*The*

Conflict Paradoks) Konflik Robbin (1996:431) yaitu pandangan tradisional (*The Traditional View*) dan pandangan hubungan manusia (*The Human Relation View*), dan kurang sesuai dengan pandangan interaksionis (*The Interactionist View*) dalam (*The Conflict Paradoks*) Konflik Robbin (1996:431).

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan observasi awal, penelitian dan hasil wawancara, yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pada Kantor Kecamatan Kota Arga Makmur pernah merasakan konflik kerja, penyebab konflik kerja yang dirasakan yaitu : karena pekerjaan yang menumpuk, karena stres kerja yang dialami, karena komunikasi yang tidak lancar dengan rekan kerja, sebagian kecil hanya mengalami masalah pribadi namun tidak menyebabkan mereka mengalami konflik kerja.

Saat mengalami konflik kerja, kinerja pegawai menjadi menurun, dalam hal ini konflik kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan beberapa hal, yaitu : karena kualitas kerja menurun (tidak bersemangat dalam bekerja), karena menimbulkan rasa tertekan saat bekerja, karena hal

tersebut menyebabkan masalah pada rekan kerja (masalah pada kerja tim), karena kurang bisa fokus pada saat bekerja, merasa tidak nyaman dalam bekerja.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, konflik kerja dalam suatu organisasi pasti pernah terjadi dan tidak dapat dihindari, secara langsung dapat berdampak dalam kinerja, namun kita dapat meminimalisir dampak konflik kerja yang terjadi, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

Saran bagi pegawai :

1. Disarankan untuk lebih memperbaiki komunikasi
2. Memperbanyak komunikasi dan interaksi antar pegawai, sehingga munculnya keterbukaan antar pegawai dan juga untuk menimbulkan rasa kekeluargaan

satu sama lain, sehingga konflik kerja dapat diminimalisir

3. Disarankan untuk bisa lebih meningkatkan profesionalisme dalam bekerja

Saran bagi Kepala Kecamatan (Pembina IV a)

1. Disarankan memfasilitasi komunikasi sehingga konflik kerja dapat diminimalisir
2. Membangun komunikasi dan interaksi yang lebih pada pegawai, sehingga munculnya keterbukaan antar pegawai dan

juga untuk menimbulkan rasa kekeluargaan satu sama lain, sehingga konflik kerja dapat diminimalisir

3. Memberikan support (dukungan) pada pegawai yang mengalami konflik kerja, sehingga dampak buruk dari konflik kerja dapat diminimalisir.
4. Disarankan selalu berfikir positif, dan bersikap objektif dalam menyelesaikan konflik kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah.2015.Kepemimpinan & Kerja Sama Tim.Jakarta:Mitra Wacana Media

Fahmi,Irham.2013.Manajemen Kepemimpinan (Teori dan Aplikasi).Bandung:CV AIFABETA

Fahmi,Irham.2015.Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi).Bandung.CV AIFABETA

Keitner,Robert & Angelo Kinicki.2014.Perilaku Organisasi (*Organization Behavior*) Edisi 9

Buku 2.Jakarta:Salemba Empat

Kusdi.2009.Teori Organisasi dan Administrasi.Jakarta:Salemba Humanika

Siagian,Sondang P.2015.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Bumi Aksara

Sugiyono.2008.Metode Penelitian Administrasi.Bandung:CV AIFABETA

Suparyadi.2015”Manajemen Sumber Daya Mansia (menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM).Yogyakarta:CV ANDI OFFSET

Winardi.2011.Teori Organisasi dan Pengorganisasian.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada

Zulkarnain,Wildan.2013.”Dinamika Kelompok (Latihan Kepemimpinan Pendidikan”.Jakarta:Bumi Aksara Skripsi :

LinggaEliza.2016.”Peranan Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga Dalam Menggerakkan Partisipasi Masyarakat desa Karang Anyar 1 Kecamatan Arga Makmur”

(Skripsi) : Unversitas Ratu Samban Kardo,Buyung.2016.”Analisis peran Manager Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Skripsi): Universitas Ratu Samban

Sunarta.2010."Konflik Dalam Menguntungkan) (Skripsi):Uiversitas
Organisasi (Merugikan Sekaligus Negeri Yogyakarta.