

PENGARUH KONFLIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KSP3 NIAS

Yurmanius Waruwu, Aluiwaaauri Tafonao

yurmaniuswaruwu@uniraya.ac.id, aluiwauuannari@gmail.com

Abstrak

Ruang lingkup penelitian bertujuan, untuk mengetahui Pengaruh Konflik Terhadap Komitmen Organisasi Di Ksp3 Nias. Tujuan Penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar Pengaruh Konflik Terhadap Komitmen Organisasi di Ksp3 Nias. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 7.309 dan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} pada alfa (α) = 0,05 dengan degree of freedom (df) $n-k-1 = 32-1-1 = 30$ sebesar 1.697. Dengan demikian $t_{hitung} = 7.309 > t_{tabel} = 1,697$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 di terima H_0 ditolak, artinya variabel konflik (X) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Di Ksp3 Nias (Y). Maka disimpulkan bahwa konflik memiliki pengaruh yang positif terhadap Komitmen Organisasi Di Ksp3 Nias. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, Maka disimpulkan bahwa konflik memiliki pengaruh yang positif terhadap Komitmen Organisasi Di Ksp3 Nias.

Kata kunci : Konflik, komitmen, organisasi

Abstract

The scope of the study aims to determine the influence of conflict on organizational commitment in Ksp3 Nias. The aim of this research is to see how much influence conflict has on organizational commitment in Ksp3 Nias. This research uses a quantitative research type, based on a t count value of 7,309 and a significant level of 0.000. Meanwhile, the t table at alpha (α) = 0.05 with the degree of freedom (df) $n-k-1 = 32-1-1 = 30$ is 1.697. Thus $t_{count} = 7.309 > t_{table} = 1.697$ and a significant level of $0.000 < 0.05$. Then H_a is accepted H_0 is rejected, meaning that the conflict variable (X) has a positive effect on Organizational Commitment in Ksp3 Nias (Y). So it was concluded that conflict has a positive influence on Organizational Commitment in Ksp3 Nias. Based on the results of the research, discussion of the results of the research and the conclusions that have been described, it is concluded that conflict has a positive influence on Organizational Commitment in Ksp3 Nias.

Keywords: Conflict, commitment, organization

PENDAHULUAN

Peran Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting karena sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan kinerja organisasi. Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting terutama pada organisasi akan terealisasi apabila ditunjang oleh komitmen yang berkualitas. Sumber daya manusia didalam organisasi, memiliki cara kerja dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan karirnya dengan kemampuan yang dimilikinya.

Konflik juga merupakan suatu interaksi antara individu yang saling bertentangan karena tidak adanya kesesuaian pada pencocokan pendapat dalam mencapai tujuan, baik itu tujuan individu maupun tujuan organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh ketidak sependapat, ketidak serasian serta adanya gejala-gejala lain yang mengakibatkan keduanya saling bertentangan. Sikap seperti ini dapat memberikan dua hal yaitu adanya peningkatan terhadap organisasi karena saling bersaing untuk menunjukkan kinerja yang baik didalam organisasi. Sebaliknya, ketika hal demikian terjadi, adanya penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajemen konflik sangat dibutuhkan dalam hal mengatasi dan memperbaiki permasalahan antara organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen di dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah dorongan individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengikut sertakan anggota organisasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Manfaat penerapan komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, membangun komunikasi yang lebih baik, sehingga kepuasan organisasi dapat tercapai secara optimal. Komitmen yang telah mencerminkan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan

tugasnya komitmen mencangkup juga keterlibatan kerja. Untuk mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi maka organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkomitmen dalam bekerja. Anggota yang memiliki komitmen organisasi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi itu sendiri.

Konflik pada dasarnya merupakan suatu interaksi antara individu yang tidak sependapat atau adanya pertentangan terhadap apa yang menjadi tujuannya. Menurut Handoko dalam Depiansah dkk (2020:123) “konflik adalah segala macam interaksi pertentangan antara dua orang atau lebih, ketidaksesuaian antara dua orang atau kelompok yang timbul karena adanya perbedaan baik dari segi status, tujuan dan persepsi”. Dan menurut Hasibuan (2014:199) “konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan”. Menurut Handoko dalam Depiansah dkk (2020:123) “konflik adalah segala macam interaksi pertentangan antara dua orang atau lebih, ketidaksesuaian antara dua orang atau kelompok yang timbul karena adanya perbedaan baik dari segi status, tujuan dan persepsi

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konflik menurut Wahyudi dalam Hulu (2021:147), yaitu:

1. Menstimulasi Konflik
Menstimulasi konflik dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan prestasi, mengadakan evaluasi kinerja secara terpadu, memotivasi pegawai, mengubah sistem penggajian, menetapkan standar kinerja.
2. Mengurangi atau Menurunkan Konflik
Mengurangi konflik dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan bersama, menetapkan peraturan, mutasi jabatan, menggabungkan unit yang konflik dan membuka forum dialog.
3. Resolusi Konflik
Resolusi konflik dapat dilakukan melalui cara musyawarah, campur tangan pihak ketiga, konfrontasi, tawar menawar, kompromi.

Dari teori diatas peneliti menyimpulkan bahwa Konflik pada dasarnya merupakan suatu interaksi antara individu yang tidak sependapat atau adanya pertentangan terhadap apa yang menjadi tujuannya. Persoalan komitmen organisasi adalah menyangkut mengenai hasil keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Organisasi KSP3 Nias berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat yang telah menjadi anggota dalam organisasi, peran tersebut tak pernah lepas dalam kegiatan-kegiatan khususnya dalam kebutuhan masyarakat umum dan kebutuhan-kebutuhan lainnya khususnya anggota organisasi KSP3 Nias. Para pimpinan organisasi tidak lepas dalam mengontrol dan mengawasi bawahannya untuk menjalankan dan melaksanakan tugas atau amanah yang diberikan sesuai dengan tupoksi pekerjaan yang telah ditentukan dan sesuai dengan fungsinya masing-masing, sehingga proses pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan organisasi KSP3 Nias.

Menurut Kaswan (2012) menyatakan komitmen organisasi didefinisikan sebagai “sikap yang Merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Sedangkan menurut Sopiha (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah “suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi”.

Menurut Jex and Thomas (2008:152) dalam Kaswan (2015:125), definisi komitmen organisasi adalah sebagai berikut: “*The extent to which employees are dedicated to their employing organizations and are willing to work on their behalf, and the likelihood that they will maintain membership.* (Definisi ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya).” Kemudian, menurut Hasibuan (2001:78) ada tiga indikator komitmen organisasi adalah:

- 1) Ciri pribadi, masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterangan dalam organisasi di masa lampau

Dari beberapa defenisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan proses dimana seorang anggota organisasi memiliki kemauan dan kesetiaan dalam menjalankan tugasnya untuk kemajuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi (pengamatan awal) yang di dapatkan peneliti pada wilayah KSP3 Nias adanya pembagian kerja yang tidak sesuai dengan fungsi kerja atau tupoksi kerja yang dimiliki anggota organisasi dimana banyaknya anggota organisasi yang tidak paham dengan tupoksi kerja tersebut sehingga menimbulkan konflik kerja didalam organisasi, dengan perbedaan tersebut akan berdampak pada kometmen organisasi,

komitmen organisasi menurun, hal ini disebabkan kurangnya kemampuan dalam bekerja sebagai anggota organisasi sehingga menyebabkan rancangan kegiatan organisasi yang telah diprogramkan sebelumnya tidak berjalan.

Masih ada anggota organisasi yang tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan dari pimpinan kepada bawahannya sehingga masih ada anggota organisasi yang terlambat masuk kantor, pulang kerja pada jam kantor dan masih ada anggota organisasi yang menggunakan fasilitas organisasi yang tidak terkait dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan kurangnya disiplin kerja sehingga dapat berdampak pada komitmen organisasi dan pencapaian tujuan organisasi diKSP3 Nias. Dengan demikian, peran dan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Konflik terhadap Komitmen Organisasi diKSP3 Nias”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Menurut Arikunto (2006:239) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang mengetahui pengaruh antar variabel”. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui penyebaran angket kepada seluruh anggota organisasi KSP3 Nias.

Dalam menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh konflik terhadap komitmen organisasi diKSP3 Nias dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program *SPSS 21 for windows*. Adapun model persamaan regresi linear sederhana menurut Suliyanto (2008:160) yaitu:

$$Y = f(X)$$

Atau

$$Y = a + b(X)$$

Keterangan:

- Y = Komitmen organisasi
- a = koefisien konstanta
- b = koefisien variabel bebas
- X = Konflik

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas oleh Suliyanto (2008:160) dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu *SPSS 2 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi secara normal. Karena dari nilai residual *kolmogorov-smirnov* z sebesar 0,730 untuk masing-masing variabel penelitian dan *Asymp Sig (2-tailed)* 0,661 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk setiap variabel penelitian terdistribusi secara normal. Selanjutnya metode lain juga dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi normal atau tidak dengan melihat normal *probability plot* bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik karena data hanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan pola distribusi normal.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah regresi yang terjadi memiliki kesamaan atau ketidaksamaan. Varians residual antara pengamatan jika terjadi persamaan varians maka akan terjadi heteroskedastisitas dan apabila terjadi varians dari residual yang tetap maka akan terjadi homokedastisitas.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji t dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} variabel konflik (X) terdapat nilai sebesar 7,309 dan tingkat signifikannya sebesar 0,000. Sedangkan nilai pada $\alpha = 0,05$ dan $(n-k-1)$ atau $32-1-1=30$ adalah sebesar 1,697. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas (konflik)

tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (konflik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} (7,309) > t_{tabel} (1,697)$ dan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,64 ini berarti 64% Variabel bebas dapat dijelaskan variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 36% dapat dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak disebut dalam model penelitian. Dari hasil penelitian yang sudah diuraikan, maka dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan dan diuraikan seberapa besar pengaruh konflik terhadap Komitmen organisasi di KSP3 Nias. Untuk lebih mempermudah menganalisis hasil serta interpretasi regresi sederhana. Nilai 7,215 merupakan nilai hasil persamaan regresi linear sederhana dari koefisien variabel Komitmen organisasi KSP3 Nias (a) sebagai konstanta (nilai tetap). Sedangkan nilai 1,042 merupakan nilai koefisien dari variabel konflik (b). Artinya setiap kenaikan variabel konflik sebesar sebesar 0,824 maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 7,215. Jika variabel konflik tetap maka variabel komitmen organisasi tetap. kemudian, jika variabel konflik mengalami penurunan maka variabel komitmen organisasi menurun.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka diharapkan adanya kemampuan tim manajemen organisasi dalam memperhatikan indikator-indikator konflik yang dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi di KSP3 Nias dalam hal ini seperti menstimulasi konflik, mengurangi atau menurunkan konflik dan resolusi konflik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi KSP3 Nias baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh konflik terhadap komitmen organisasi KSP3 Nias. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azrah (2018) Pengaruh Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Perkebunan Swasta di Padang Halaban. Tujuan penelitian Azrah tersebut yaitu untuk mengetahui pengaruh Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Perkebunan Swasta di Padang Halaban. Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Perkebunan Swasta di Padang Halaban.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Dapat dilihat dari judul penelitian atau topik pembahasan yakni mengenai pengaruh konflik terhadap komitmen organisasi serta memiliki kesamaan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap komitmen organisasi. Selain itu, jenis penelitian yang digunakan memiliki kesamaan yaitu dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel konflik (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y) pada Karyawan Perusahaan Perkebunan Swasta di Padang Halaban. Demikian pula dengan penelitian saat ini yang menunjukkan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Di KSP3 Nias. Perbedaan yang diperoleh terletak pada objek penelitian dan subjek penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya dilaksanakan pada Karyawan Perusahaan Perkebunan Swasta di Padang Halaban dan subjeknya Perkebunan Swasta. Sedangkan pada penelitian saat ini dilaksanakan di Di KSP3 Nias, dan subjeknya semua anggota diorganisasi KSP3 Nias.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan tentang pengaruh konflik terhadap Komitmen Organisasi Di KSP3 Nias. Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial mengatakan bahwa Konflik berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Di KSP3 Nias.

Nilai hasil persamaan regresi linear sederhana yaitu 7,215 dari koefisien variabel Komitmen organisasi (a) sebagai konstanta (nilai tetap). Sedangkan nilai 1,042 merupakan nilai koefisien dari variabel konflik (b). Dari hasil penelitian, maka variabel konflik (X) berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi (Y), KSP3 Nias. Dengan perolehan t_{hitung} sebesar 7.309 dan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} pada $alfa (\alpha) = 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1 = 32-1-1 = 30$ sebesar 1.697. Dengan demikian $t_{hitung} = 7.309 > t_{tabel} = 1,697$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_a di terima H_0 ditolak, artinya variabel konflik (X) berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi di KSP3 Nias (Y). Maka disimpulkan bahwa konflik memiliki pengaruh yang positif terhadap Komitmen organisasi di KSP3 Nias

Untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat (Komitmen organisasi) dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya (konflik), diperoleh nilai $R Square$ (R^2) sebesar 0,640 atau (64%) artinya 64% komitmen organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu konflik (X) sedangkan sisanya 36% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga peneliti menyampaikan beberapa saran antara lain:

1. Untuk meningkatkan Komitmen organisasi di KSP3 Nias (Y), pemimpin perlu memperhatikan bawahannya agar bekerja lebih baik dan semangat lagi sehingga Komitmen organisasi di KSP3 Nias (Y) dapat meningkat. Dalam hal ini menjaga agar hubungan kerja didalam suatu organisasi dapat terjalin secara harmonis seperti, hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama anggota/ rekan kerja dan hubungan dengan bawahan. sehingga setiap keputusan dan aturan yang diberikan atasan dapat diterima dan dilaksanakan oleh bawahan dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian dapat meningkatkan komitmen organisasi dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara maksimal.
2. Selain itu pimpinan didalam organisasi hendaknya mampu meningkatkan hubungan kerja sama yang baik serta memperhatikan setiap keluhan anggota tentang pekerjaan didalam organisasi dan berupaya meningkatkan komitmen organisasi dari para anggota yang bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Depiansah D. Maliah, Asmawati. 2020. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang. *Jurnal Manivestasia*. Vol. 2, No. 2.
- Hasibuan. H. Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hulu Toronasokhi. 2021. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa STIE Nias Selatan*. Vol. 4, No. 2.
- Lucia R Hera, Kawet L, Trang Irvan. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 3.
- Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.