**PENGARUH PEMECAHAN KONFLIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KANTOR**

**PERTANAHAN DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN.**

**Oleh:**

**Nirmala Haty Harahap**

*Dosen Fakultas Ekonomi UGN Padangsidimpuan*

*Email: nirmalahati1985@gmail.com*

***Abstrak***

***Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanapengaruhpemecahan konflik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Prosedur pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji koefisien korelasi product moment, uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien determinasi (R2).***

***Berdasarkantabel perhitungan korelasi antara variabel X dan variabel Ydiperoleh jumlah nilai data N= 37, X= 1239, Y= 1270, X2= 41597, Y2=43872, XY= 42661. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi product moment diperoleh nilai korelasi sebesar 0,768 sedangkan nilai korelasi dalam tabel korelasi untuk N = 37 dan taraf signifikan (5%) adalah sebesar 0,267 yang berarti nilai rhitung > dari nilai rtabel atau 0,768 > 0,267. Hasil perhitungan dengan menggunakan uji statistik (uji t)diperoleh nilai thitung adalah 7,087 sedangkan nilai ttabel adalah 2,030dengan taraf signifikan 0,05 (dk= n-2, 37-2= 35 yaitu ttabel = 2,030). Jadi nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel atau 7,087>2,030.Hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 58,9% sedangkan sisanya (100% - 58,9%) sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahasdalam penelitian ini.***

***Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Pemecahan Konflik (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.***

***Kata Kunci : Pemecahan Konflik, Kepuasan Kerja Pegawai***

**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai.Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan.Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan.Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi.

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat pegawai menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Pegawai yang tidak puas cenderung menghindar dari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Pegawai yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan, 2007:32). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.Ini dampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2008:1).Salah satu faktor penentu kepuasan kerja adalah pengawasan (superivisi), yaitu kemampuan penyelia (supervisor) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya (Luthans, 2006:243).

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Perubahan dalam kehidupan manusia yang sangat pesat membawa akibat yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi. Agar eksistensi diri tetap terjaga maka setiap individu akanmengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Perubahan yang terjadi tentu akan menimbulkan konflik baru yang akan dihadapi. Konflik merupakan sebuah akibat perubahan yang terjadi dalam kehidupan organisasi para pegawai.Dengan perubahan yang terjadi, maka konflik tidak bisa dihindari oleh para pegawai. Dengan tidak terkendalinya konflik pada diri pegawai, maka tidak tertutup kemungkinan akan menimbulkan keadaan yang merugikan organisasi. Konsentrasi kerja yang biasanya penuh pada diri pegawai berubah menjadi tidak berkonsentrasi dalam bekerja.

Konflik bisa terjadi karena perbedaan dalam pemaknaan yang disebabkan karena perbedaan pengalaman.Perbedaan pengalaman dapat dilihat dari perbedaan latar belakang kebudayaan yang membentuk pribadi-pribadi yang berbeda. Seseorang akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan karakter individu yang dapat memicu konflik. Dalam setiap organisasi/perusahaan, perbedaan pendapat sering kali disengaja atau dibuat sebagai salah satu strategi para pemimpin untuk melakukan perubahan.Perubahan tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan sebuah konflik.Akan tetapi, konflik juga dapat terjadi secara alami karena adanya kondisi obyektif yang dapat menimbulkan terjadinya konflik.Seperti yang dikemukakan oleh Hocker dan Wilmot (Wirawan, 2010:8), konflik terjadi karena pihak-pihak yang terlibat konflik memiliki tujuan yang berbeda. Konflik bisa juga terjadi karena tujuan pihak yang terlibat konflik sama tapi cara untuk mencapainya berbeda.

Konflik dapat terjadi antara individu-individu, antara kelompok-kelompok dan antara organisasi-organisasi. Apabila dua orang individu masing-masing berpegang pada pandangan yang sama sekali bertentangan tanpa ada kompromi, kemudian menarik kesimpulan yang berbeda dan cenderung bersifat tidak toleran, maka dapat dipastikan akan timbul konflik tertentu (Wirawan, 2010:1). Konflik dalam organisasi sering dilihat sebagai sesuatu yang negatif.Oleh sebab itu, penanganan yang dilakukan pun diarahkan kepada pernyelesaian konflik. Sebuah realita bahwa konflik merupakan sesuatu yang sulit dihindari karena berkaitan erat dengan proses interaksi manusia. Karenanya, yang dibutuhkan bukan meredam konflik, tapi bagaimana menanganinya sehingga bisa membawa dampak yang tidak negatif bagi organisasi.Akan tetapi tidak semua konflik merugikan, asalkan konflik tersebut ditata dengan baik maka dapat menguntungkan organisasi dan semua anggota bisa menjadikan konflik dalam organisasi sebagai sebuah pembelajaran dan bagian pertimbangan atas banyaknya pemikiran-pemikiran yang berbeda pada setiap anggota organisasi.

Kolaborasi merupakan cara pemecahan konflik yang inputnya saling menguntungkan. Cara ini mencoba mengadakan pertukaran informasi.Ada keinginan untuk melihat sedalam mungkin semua perbedaan yang ada dan mencari pemecahan yang disepakati semua pihak.Cara ini erat kaitanya dengan metode memecahkan persoalan dan paling efektif untuk persoalan yang kompleks.Cara ini mendorong orang berpikir kreatif. Salah satu kelebihan dari cara ini adalah orang berusaha mencari berbagai alternatif. Semua pihak terdorong untuk mempertimbangkan semua informasi dari berbagai narasumber dan perspektif.Namun, cara ini tidak efektif bila pihak-pihak yang terlibat konflik tidak punya niat untuk menyelesaikan masalah atau bila waktu terbatas. Cara ini bila diaplikasikan pada tahap konflik lebih tinggi dapat menimbulkan kekecewaan karena logika dan pertimbangan rasional sering dikalahkan oleh emosi yang terkait dengan suatu pendirian atau sikap.Cara kolaborasi menyatukan langkah semua pihak pada upaya mencari pemecahan yang kompleks.

Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan.Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya.Setiap anggota organisasi mempunyai keterikatan terhadap norma-norma dalam organisasi dan memiliki peranannya masing-masing.Bukan hal umum jika di dalam organisasi ada perbedaan pendapat yang memicu konflik atau konflik muncul ketika seseorang dalam organisasi mendapatkan peran yang tidak sesuai dengan perilaku peran yang tepat.

Namun dengan adanya konflik dalam suatu organisasi bukan berarti tidak ada cara untuk menyelesaikan masalah tersebut. Maka dari itu, penulis akan membahas tentang konflik yang terjadi di dalam organisasi dan cara menyelesaikannya. Agar konflik atau perbedaan pendapat tidak menghambat kepuasan kerja pegawai dan perkembangan sebuah organisasi.Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul :**“Pengaruh Pemecahan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan”**.

**1.2. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya membahas tentang Pengaruh Pemecahan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

**1.3. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh pemecahan konflik terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan ?

**1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemecahan konflik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemecahan konflik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Untuk mengetahui apa saja pengaruh pemecahan konflik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

**BAB II METODE PENELITIAN**

1. **Lokasi, Objek, dan Waktu Penelitian**
2. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang berada di Jalan Willem Iskandar No. 8 Sadabuan Kota Padangsidimpuan.**Objek penelitian**

Pengaruh Pemecahan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

1. **Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan September 2020 sampai dengan selesai.

1. **Populasi dan Sampel**
2. **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan sebanyak 37 orang.

1. **Sampel**

Sampeldalam penelitian ini adalah jumlah populasi yaitu pegawai Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan sebanyak 37 orang pegawai.

1. **Teknik Pengumpulan Data**
2. Observasi (Pengamatan), yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi perkembangan perusahaan yang diteliti dan prosedur yang ada pada perusahaan pada saat dilakukan riset.
3. Wawancara (Interview), yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak bank yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi atau data yang di butuhkan dalam penelitian ini.
4. Kuisioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Pelaksanaannya adalah dengan menyebarkan angket kepada para responden.
5. **Teknik Analisa Data**
6. Uji Koefisien Korelasi Product Moment

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert.

1. Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji apakah ada pengaruh yang berarti antara variabel X (Pemecahan Masalah) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja).

1. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Apabila koefisien korelasi menghasilkan korelasi yang signifikan, maka besarnya kontribusi antara variabel dapat dicari.

**BAB III PEMBAHASAN**

1. **Analisa Variabel X (*locus of control*) terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja)**
2. **Korelasi Product Moment**

Setelah data telah terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisa data.Dengan demikian untuk keperluan pembuktian hipotesis, lebih dahulu menghitung koefisien korelasi *product moment* dengan rumus :







****





r xy = 0,768

Dari hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,768 sedangkan nilai korelasi dalam tabel korelasi untuk N = 37 dan taraf signifikan (5%) diperoleh nilai sebesar 0,267 yang berarti nilai rhitung yaitu 0,768 lebih besar dari niai rtabel korelasi yaitu 0,267. Dengan demikian berarti hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya sebab nilai rhitung > dari nilai rtabel atau 0,768 > 0,267 atau variabel X (Pemecahan Konflik) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai) pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

1. **Uji Hipotesis**

Hipotesis penelitian diuji dengan keberartian korelasi dengan menggunakan uji statistik (uji t) dengan menggunakan rumus:











Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan tersebut, maka diperoleh nilai thitung adalah 7,087 sedangkan nilai ttabel adalah 2,030dengan taraf signifikan 0,05 (dk= n-2, 37-2= 35 yaitu ttabel = 2,030). Jadi nilai thitung lebih besar daripada ttabel atau 7,087>2,030.

1. **Uji Koefisien Determinasi (R2)**
2. Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat dihitung dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

Kd = r2 x 100%

Kd = 0,7682 x 100%

Kd = 0,589 x 100%

Kd = 58,9 %

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel X (Pemecahan Konflik)berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai) pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 58,9% sedangkan sisanya (100% - 58,9% = 41,1%) sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahasdalam penelitian ini.

**BAB IV KESIMPULAN**

**5.1. Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

* 1. Berdasarkan tabel perhitungan korelasi antara variabel X dan variabel Y, maka diperoleh jumlah nilai data N= 37, X= 1239, Y= 1270, X2= 41597, Y2 = 43872, XY = 42661.
  2. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi product moment diperoleh nilai korelasi sebesar 0,768 sedangkan nilai korelasi dalam tabel korelasi untuk N = 37 dan taraf signifikan (5%) adalah sebesar 0,267 yang berarti nilai rhitung lebih besar dari niai rtabel. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya sebab nilai rhitung > dari nilai rtabel atau 0,768 > 0,267.
  3. Hasil analisis dan perhitungan dengan menggunakan uji statistik (uji t)diperoleh nilai thitung adalah 7,087 sedangkan nilai ttabel adalah 2,030dengan taraf signifikan 0,05 (dk= n-2, 37-2= 35 yaitu ttabel = 2,030). Jadi nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel atau 7,087>2,030.
  4. Hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 58,9% sedangkan sisanya (100% - 58,9%) sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahasdalam penelitian ini.
  5. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Pemecahan Konflik (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Antonius. 2002. **Pengaruh Kemandirian Terhadap Interaksi Sosial Pada Remaja**. Skripsi (tidak terbit) Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Ahmadi, Candra dan Dadang Hermawan. 2013. **E-Busiess & E-Commerce**. Yogyakarta: Andi.

Arnold, M. J. & Reynolds, K. E. 2003.**Hedonic shopping motivations.Journal of Retailing**.

Azwar, Saifuddin. 2007. **Metode Penelitian**. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.

Danim, Sudarwan. 2002. **Menjadi Peneliti Kualitatif**. Bandung : Pustaka Setia.

Fikri, M. 2006.**Implementasi Kebijakan Pemerintah**. Jakarta: Universitas Muhammadiyah.

Gitosudarmo, Indriyo. 2000. **Manajemen Pemasaran Edisi Kedua Cetakan Keenam**. Yogyakarta : BPFE.

Handoko, T. Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**.Yogyakarta : Liberty.

Hardjana, Agus M. 2004.**Stres Tanpa Distres, Seni Mengelola Stres**. Yogyakarta :Kanisius.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007.**Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**.Bandung :PT. Bumi Aksa.

Hendricks, William. 2004. **Bagaiamana Mengelola Konflik**. Jakarta:Bumi Aksara.

Iwansyah, Henry. 2013. **Segregasi Sosial dan Relevansinya dengan Konflik Komunal Berbasis Sara**.Lampung: Percetakan.

Jamil, M. Mukhsin, dkk. 2007.**Mengelola Konflik Membangun Damai: Teori, Strategi dan Implementasi Resolusi Konflik**. Semarang: WMC IAIN Walisongo Semarang.

Luthans, Fred. 2006.**Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh**.Yogyakarta : PT. Andi.

Mardalis. 2005. **Metode Penelitian: Suatu Pendekatan**. Jakarta: Bumi Aksara.

Moleong, Lexi J. 2002. **Metodelogi Penelitian Kualitatif**. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. **Leadership, Enhancing the Lessons of Experience**, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.

Ritzer, George. 2005.**Teori Sosial PostModern**.Yogyakarta :Kreasi Wacana.

Robbins, Stephen P. 2003. **Perilaku Organisasi, Jilid 2**. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P. 2008. **Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja**. Jakarta: Prenhallindo.

Santoso, Thomas. 2002. **Teori- Teori Kekerasan**. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Scannell, Mary. 2010. **The Big Book of Conflict Resolution Games**. United States of America: McGraw – Hill Companies, Inc.

Siagian.2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.

Soekanto, Soerjono. 2006. **Sosiologi Suatu Pengantar**. Jakarta : Rajawali Pers.

Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy.2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Bandung: PT. MuliaKencana Semesta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa.2016. **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**.Bandung: Alfabeta.

Syafi’i, Asrof. 2005. **Metodologi Penelitian Pendidikan**. Surabaya: eLKAF.

Winarsunu, Tulus. 2002.**Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan**.Malang: UMM Press.

Wirawan. 2010. **Konflik dan Manajemen Konflik, Teori, Aplikasi dan Penelitian**.Jakarta: Salemba Humanika.