

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK. WILAYAH
SURAKARTA**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Guna Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Mencapai

Derajat Sarjana (S-1) psikologi



Oleh:

GALIH MARENDA INDRAJID PUTRA

F100130143

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2018

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK. WILAYAH
SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi

Oleh :

Galih Marena Indrajid Putra

F100130143

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK. WILAYAH
SURAKARTA**

Disusun Oleh:


Galih Marenda Indrajid Putra

F100130143

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh

Pembimbing



Drs. Mohammad Amir, M.Si

Surakarta, 05 Mei 2018

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK. WILAYAH
SURAKARTA**

Yang diajukan oleh :

Galih Marenda Indrajid Putra
F100130143

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada 12 Mei 2018

dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Penguji Utama

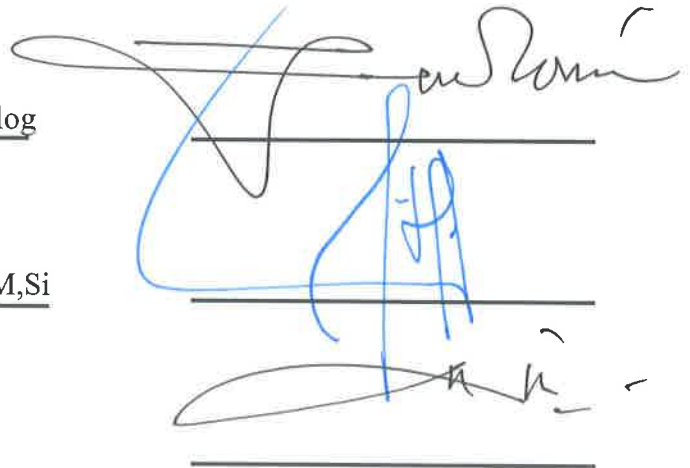
Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog

Penguji Pendamping I

Dr. Yudhi Satria Restu, SE.,S.Psi., M,Si

Penguji Pendamping II

Santi Sulandari, S.Psi.,M.Ger



Surakarta, 12 Mei 2018

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si

NIK/NIDN. 803/06240677301

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Galih Marena Indrajid Putra

NIM : F100130143

Program Studi : S-1 Psikologi

Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN PT.
TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK. WILAYAH
SURAKARTA**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar hasil karya saya sendiri dan bebas plagiat karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu atau dikutip dalam naskah dan disebutkan pada daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini hasil plagiat, saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Surakarta, 6 April 2018

Yang membuat pernyataan



Galih Marena Indrajid Putra
Galih Marena Indrajid Putra

F 100 130 143

MOTTO

*"Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut
untuk kebaikan dirinya sendiri"*

(Q.S. Al Ankabut : 6)

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan."

(Q.S. Al Insyirah : 5)

*"Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan
kesanggupannya."*

(Q.S. Al Baqarah : 286)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan rasa syukur kepada Allah SWT, penulis persembahkan karya ini kepada :

1. Allah SWT karena ridho, kekuatan dan kelancaranNya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Kedua orang tua, bapak dan ibu, semua keluarga yang selama ini telah mendoakan dan mendukung pendidikan selama ini. Terima Kasih.
3. Terima kasih untuk semua teman – teman KOOMES' family, Greng's family, dan teman – teman Psikologi angkatan 2013 yang selalu mengingatkan dan menyemangati selama pengerjaan skripsi.

KATA PENGANTAR

Assalamualaiukum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah serta petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK. WILAYAH SURAKARTA”. Penulis menyadari tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak skripsi ini tidak akan terselesaikan. Kesadaran peneliti akan hal tersebut maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Drs. Mohammad Amir, M.Si selaku pembimbing yang telah sabar dan teliti dalam memberikan bimbingan serta arahan selama penyusunan skripsi
2. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu dan seluruh karyawan yang telah memberikan bantuan dan layanan yang baik kepada penulis
3. Seluruh staf dan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Surakarta atas semua informasi dan data yang penulis perlukan dalam penyelesaian skripsi

Semoga Allah SWT memberikan yang terbaik dan Ridho Nya kepada kita semua di kehidupan yang sekarang dan yang akan datang. Penulis menyadari kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Penelitian ini adalah perwujudan usaha untuk menuju yang lebih baik. Penulis berharap, skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Surakarta, 12 Mei 2018

Penulis

Galih Marendra Indrajid Putra

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Karyawan	8
1. Pengertian Kinerja Karyawan	8
2. Aspek - Aspek Kinerja Karyawan.....	10

3. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
B. Konflik Kerja	12
C. Hubungan Antara Konflik Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	20
D. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel.....	22
B. Definisi Operasional.....	22
C. Subjek Penelitian.....	23
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data	24
E. Validitas dan Reliabilitas	26
F. Metode Analisis Data	27
BAB IV PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN	
A. Persiapan Penelitian	29
B. Pengumpulan Data	32
C. Analisis Data	36
D. Pembahasan.....	39
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	42
B. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blue Print Skala Kinerja Karyawan	25
Tabel 2. Blue Print Skala Konflik Kerja	26
Tabel 3. Blue Print Skala Konflik Kerja Sebelum Expert Judgement	31
Tabel 4. Blue Print Kinerja Karyawan Sebelum Expert Judgement	31
Tabel 5. Blue print skala konflik kerja sesudah Expert Judgement	35
Tabel 6. Blue print skala kinerja karyawan sesudah Expert Judgement	35
Tabel 7. Kategorisasi, Frekuensi, dan Prosentase kinerja karyawan	38
Tabel 8. Kategorisasi, Frekuensi, dan Prosentase kinerja karyawan	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Uji Validitas	47
Lampiran II. Skala Sebelum Expert Judgement.....	48
Lampiran III. Skala Setelah Expert Judgement.....	49
Lampiran IV. Uji Reliabilitas.....	50
Lampiran V. Kategorisasi	52
Lampiran VI. Surat Pengantar Penelitian.....	54
Lampiran VII. Surat Keterangan Melakukan Penelitian.....	55
Lampiran VIII. Surat Keterangan Penyerahan Bukti Fisik Penelitian.....	56
Lampiran IX. Surat Keterangan Analisis Data	57
Lampiran X. Hasil Olah Data.....	58

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan . Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara konflik kerja dengan kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *staff* PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Surakarta. Jumlah subjek pada penelitian ini yaitu 50 karyawan dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Analisis data menggunakan teknik korelasi *non parametric kendall's*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, dilihat dari nilai r sebesar $-0,299$ dengan $p=0,000$ ($p<0,01$). Hasil kategorisasi diketahui bahwa variabel konflik kerja memiliki rerata empirik sebesar $18,72$ dan rerata hipotetik sebesar 25 yang berarti tergolong rendah. Variabel konflik kerja memiliki rerata empirik sebesar $19,00$ dan rerata hipotetik sebesar 15 yang berarti tergolong sedang. Sumbangan konflik kerja sebesar $8,9\%$. Sisanya sebesar $92,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar konflik kerja.

Kata kunci : *Konflik Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between work conflict with employee performance. The hypothesis of this research is that there is a negative relationship between work conflict with employee performance. Subjects in this research are employees of staff PT. Indonesian Telecommunication, Tbk. Areas Surakarta. The number of subjects in this research were 50 employees with purposive sampling method. Research method using quantitative method. Data analysis used non parametric Kendall's correlation technique. The result of data analysis shows that there is a significant negative relation between work conflict with employee performance, seen from r value equal to -0.299 with $p = 0,000$ ($p < 0,01$). The result of categorization is known that work conflict variable has empirical average equal to $18,72$ and hypothetical average equal to 25 which mean pertained low. Work conflicts have an empirical average of 19.00 and a hypothetical average of 15 which means moderate. Contribution of work conflict amounted to 8.9% . The remaining 92.1% is influenced by other factors outside the workplace conflict.

Keywords: *Work Conflict, Employee Performance*