

## MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ALAS BARAT KABUPATEN SUMBAWA

Syafruddin<sup>1\*</sup>, Muhammad Arafah<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: [syafagent@gmail.com](mailto:syafagent@gmail.com)

Article Info	Abstrak
<b>Article History</b> Submitted: 26 April 2024 Accepted: 12 Juni 2024 Published: 30 Juni 2024	<i>This study aims to determine the effect of conflict management on employee work productivity in Alas Barat Sub-District, Sumbawa District. The type of this study was associative study used to examine the significance effect of conflict management on employee work productivity in Alas Barat Sub-District, Sumbawa District. The type of data used in this study was quantitative data obtained directly through questionnaires distributed to respondents, namely all employees at the Alas Barat Sub-District Office, Sumbawa District. The number of respondents in this study was 18 people who were determined using a saturated sampling technique (census sampling). In this research, the data was processed using the SPSS computing program, to be analyzed using simple linear regression analysis techniques, partial hypothesis testing (t test), and coefficient of determination test (R<sup>2</sup>). The results of this study showed that conflict management had a positive and significant effect on employee work productivity at the Alas Barat Sub-District Office, Sumbawa District. The contribution effect of conflict management on employee work productivity at the Alas Barat Sub-District Office, Sumbawa District was 54.3%, while the remaining of 45.7% was effected by other factors outside this study model, such as suitability of wages, education level, work and managerial experience.</i>
<b>Keywords</b> Conflict Management; Work Productivity.	

### PENDAHULUAN

Setiap Organisasi memiliki arah dan tujuan yang ingin dicapai. Proses pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik dan produktifitas kerja yang optimal, tidak terkecuali dengan organisasi pemerintahan yang mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sumber daya manusia ini dapat dikelola dengan baik terutama untuk masa depan suatu organisasi dengan masing-masing individu membentuk gaya hidup, pola perilaku, kepribadian, prinsip, persepsi dan etika bekerja guna mencapai tujuan suatu organisasi.

Dalam proses pencapaian tujuannya, tidak menutup kemungkinan bahwa organisasi akan menemukan terjadinya konflik antar pegawai. Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah umat manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindari dan selalu akan terjadi.

Konflik berarti persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*) atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dicapai secara simultan (Zulpicha, 2017). Dalam pengertian lain, Narwoko dan Suyanto (dalam Gajah, *et al.*, 2022) mendefinisikan bahwa konflik merupakan suatu proses sosial yang berlangsung dengan melibatkan orang-orang atau kelompok-kelompok yang saling menantang dengan ancaman kekerasan.

Konflik pada umumnya dipengaruhi oleh ketidaksependapat, ketidakserasian serta adanya gejala-gejala lain yang mengakibatkan keduanya saling bertentangan. Sikap seperti ini dapat memberikan dua hal, yaitu adanya peningkatan terhadap produktifitas kerja pegawai karena saling bersaing untuk menunjukkan kinerja yang baik didalam organisasi. Sebaliknya, ketika hal demikian terjadi, adanya penurunan produktifitas pegawai. Oleh karena itu, manajemen konflik sangat dibutuhkan dalam mengatasi dan memperbaiki jalinan pegawai dengan pegawai lainnya untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja organisasi.

Untuk menciptakan suasana kerja menjadi lebih kondusif diperlukan suatu strategi dalam mengelola konflik. Strategi pada manajemen konflik diperlukan bagi individu dan kelompok sebagai upaya untuk suatu proses perbaikan hubungan personal yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan. Manajemen konflik dapat diartikan sebagai suatu proses aksi dan reaksi yang diambil oleh para pelalu konflik atau pihak ketiga secara rasional dan seimbang, dengan tujuan untuk mengendalikan situasi dan kondisi perselisihan yang terjadi antara beberapa pihak. Manajemen konflik dapat diukur melalui koordinasi kerja, strategi pemotivasian, kemampuan, dan kebijakan yang adil. Dengan adanya manajemen konflik didalam organisasi yang mampu menyatukan perbedaan pendapat pegawai akan mempengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri (Hulu, *et al.*, 2021).

Manajemen konflik ternyata mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis ditengah adanya perbedaan, saling membangun komunikasi terbuka dengan penuh keikhlasan, saling menjaga dan menghargai perasaan satu sama lain. Upaya tersebut akan memberikan dampak positif bagi psikis individu dan kelompok karena adanya perasaan keterlibatan dan penghargaan atas kemampuan, keahlian yang dimiliki menjadi termanfaat untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan atau lembaga sehingga sudah tentu hasil upaya tersebut akan berdampak meningkatkan produktivitas kerja, baik kinerja individu maupun kelompok (Rahmadia, *et al.*, 2022).

Produktivitas kerja adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai di dalam organisasi tersebut, dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Menurut Sedarmayanti (dalam Safitri dan Gilang, 2020), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang/kelompok, orang/pegawai dalam periode waktu tertentu.

Whitmore (dalam Jadir, *et al.*, 2021) memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Manajemen organisasi menginginkan seorang pegawai yang produktif terhadap pekerjaannya, memiliki sikap kepatuhan dalam bidang pekerjaan dan konsisten terhadap komitmen pekerjaan sehingga mengurangi kerugian atau resiko pekerjaan di dalam organisasi tersebut.

Berbagai perbedaan yang muncul dalam organisasi yang dapat menimbulkan silang pendapat, pertengkaran atau bahkan konflik di dalam tubuh organisasi. Dengan demikian, maka keberadaan konflik dalam suatu instansi tidak dapat dihindarkan dan selalu hadir bahkan disetiap saat. Untuk itu, perlu adanya pengelolaan guna menangani konflik dan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam instansi tersebut. Kinerja instansi pemerintah pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipahami oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kabutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi.

Pengelolaan konflik dengan efektif bagi karyawan akan menghasilkan hubungan yang positif dan kondusif dimana pengelolaan tersebut mampu menciptakan keharmonisan dalam bekerja. Apabila timbul persaingan bahkan permusuhan yang seharusnya tidak perlu terjadi, maka pimpinan harus dapat memahami apa yang sebenarnya diinginkan oleh anggota organisasinya serta mencoba mengatasi konflik yang muncul tanpa merugikan organisasi itu sendiri. Dengan kata lain, manajemen harus mampu memfasilitasi berbagai kegiatan di dalam organisasi agar menghasilkan kinerja yang baik dengan tingkat konflik intern minimal (Wartini, 2016).

Berdasarkan hal tersebut, maka setiap pegawai didalamnya diharapkan mampu beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaannya seperti kemampuan dalam komunikasi terhadap sesama pegawai. Aktivitas organisasi akan dapat berjalan efektif apabila individu dan kelompok kerja lainnya ada saling ketergantungan yang dapat menciptakan hubungan kerja saling mendukung satu sama lain, menuju pencapaian tujuan organisasi, berupaya untuk tidak menciptakan perbedaan yang akhirnya akan menjadi sebuah konflik. Dengan demikian, maka produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang berada didalam tersebut dapat meningkat.

Keberadaan konflik dalam suatu instansi tidak dapat dihindarkan dan selalu hadir bahkan disetiap saat, tidak terkecuali pada lembaga pemerintahan di tingkat kecamatan. Sebagai perangkat daerah, Pemerintah Kecamatan Alas Barat yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan menyelenggarakan urusan pemerintah di tingkat Kecamatan dalam bidang pelayanan masyarakat. Dalam penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan, juga memperoleh pelimpahan sebagian kewenangan bupati untuk menangani sebagian urusan pemerintahan daerah, sehingga pemerintah kecamatan merupakan garda terdepan dalam penyelenggaraan dan pelayanan tugas pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan di kecamatan.

Mengingat kompleksnya tugas dan tanggung jawab pemerintah kecamatan dalam memenuhi amanat undang-undang tersebut maka dibutuhkan SDM aparatur yang mampu menerjemahkan dan mengaplikasikan program kegiatan yang termaktub dalam tugas dan fungsi aparatur dengan latar belakang dan berbagai karakter yang berbeda sehingga akan sangat memungkinkan terjadinya konflik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Kondisi tersebut membutuhkan peran pimpinan untuk mengelolah konflik agar dapat berdampak positif terhadap lembaga itu sendiri.

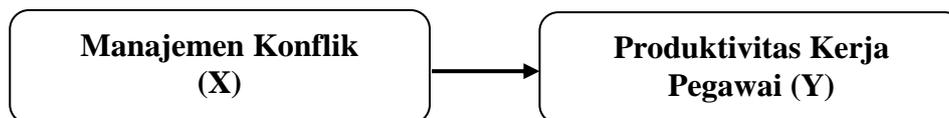
Berdasarkan hasil pengamatan sementara pada Kecamatan Alas Barat, ditemukan adanya pegawai yang tidak mematuhi disiplin kerja dan sering menunda tugas dan tanggung jawab sehingga menimbulkan pekerjaan yang menumpuk dalam waktu yang sama yang menyebabkan perbedaan pendapat antara atasan terhadap bawahan. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang tidak sepenuhnya menerima setiap kebijakan yang dimandatkan oleh atasan. Terakhir ditemukan adanya pegawai yang belum menunjukkan produktivitas kerja yang maksimal. Hal ini menimbulkan dampak yang tidak baik bagi organisasi karena pegawai yang tidak sependapat dengan sesama pegawai dan kurangnya keterbukaan kerja atasan dengan bawahan akan menghambat produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi secaram optimal.

Oleh karena itu, peran manajemen konflik dalam organisasi sangat dibutuhkan dalam memecahkan persoalan ini agar para pegawai di dalam organisasi dapat menunjukkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan dan target yang diharapkan oleh organisasi. Salah satu upaya untuk menangani konflik yang terjadi antar pegawai yaitu pendekatan personal karena pada dasarnya konflik yang terjadi merupakan konflik antar individu yang disebabkan oleh latar belakang, karakter atau sifat individu. Proses penanganan konflik baik internal maupun external maka dilakukan rapat koordinasi (*staff Meeting*).

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Suryani dan Hendryadi (2016), penelitian asosiatif kausal merupakan jenis penelitian yang menjelaskan dan mengukur hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti, dan menganalisis bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jenis penelitian asosiatif dengan hubungan kausal yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen konflik sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa sebagai variabel dependen. Hubungan asosiatif kausal antara variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut ini.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah data yang berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data skor jawaban responden dalam menanggapi kuesioner yang diberikan terkait permasalahan yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa.

Data pada penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Kuncoro (2018), data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data primer secara langsung dari responden penelitian melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian, yaitu seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa.

### Populasi dan Sampel

Nurdin dan Hartati (2019) mendeskripsikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berpedoman pada definisi populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 18 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka populasi diambil secara keseluruhan menjadi sampel penelitian, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang, maka sampel bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Pada penelitian ini diketahui jumlah populasi adalah sebanyak 18 orang, mengacu pada pandangan tersebut, maka keseluruhan populasi yang ada akan dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sensus sampling* (sensu sampling), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Menurut Sujarweni (2020), merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini diukur menggunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Kurang Setuju, skala 4 = Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

### Teknik Analisis Data

Analisis data adalah bentuk proses mengelompokkan data berdasarkan variabel, mentabulasi data berdasarkan variabel dan melakukan pengolahan data untuk menguji hipotesis dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pada penelitian ini, data-data dianalisis dengan menggunakan komputasi program SPSS (Aminoto dan Agustina, 2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), analisis regresi linier sederhana merupakan analisis yang tujuannya untuk melihat pengaruh secara linier antar satu variabel independen dengan variabel dependen. Dasar pengukuran persamaan regresi linier sederhana dapat hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Variabel independen
- e = *Standard Error*.

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik (X) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan program SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

*Coefficients<sup>a</sup>*

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.738	8.489		1.618	.125
	Manajemen Konflik	1.276	.277	.755	4.603	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber: Output Hasil Olah Data SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

$$\text{Produktivitas Kerja Pegawai} = 13.738 + 1.276 (\text{Manajemen Konflik}) + e$$

Persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah sebesar 13.738 yang merupakan nilai konstan, yang berarti bahwa apabila nilai variabel manajemen konflik (X) tidak mengalami perubahan atau bernilai 0 (nol), maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa (Y) adalah sebesar 13.738.
- Nilai  $\beta$  koefisien regresi variabel manajemen konflik (X) adalah sebesar 1.276 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel manajemen konflik (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa (Y) akan meningkat sebesar 1.276. Sebaliknya, jika nilai variabel manajemen konflik (X) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan menurun sebesar 1.276. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa.

## 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), uji t merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Prose pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai sig  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis parsial atau uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh manajemen konflik (X) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil uji-t menggunakan program SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.738	8.489		1.618	.125
Manajemen Konflik	1.276	.277	.755	4.603	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber: Output Hasil Olah Data SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) dengan menggunakan program SPSS yang ditunjukkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 4.603, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat derajat kebebasan ( $df=n-k=18-2=16$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0.05) adalah sebesar 2.120 sehingga dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $4.603 > 2.120$ ). Adapun nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen atau terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Begitu sebaliknya jika nilai koefisien determinasi besar dan mendekati 1 (satu) menandakan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Riyanto dan Hatmawan, 2020).

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh manajemen konflik (X) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan program SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.543	4.959

a. Predictors: (Constant), Manajemen Konflik

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber: Output Hasil Olah Data SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) pengaruh pengaruh manajemen konflik (X) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa (Y), diketahui nilai  $R^2$  yang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R-Square* adalah sebesar 0.543. Hal ini berarti bahwa kontribusi manajemen konflik dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 54.3%, sedangkan sisanya sebesar 45.7% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar model penelitian ini, seperti kesesuaian upah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan manajerial (Yusnita dan Honesti, 2022).

### Pembahasan

Konflik dapat menjadi masalah yang serius dalam setiap organisasi, tanpa peduli apapun bentuk dan tingkat kompleksitas organisasi tersebut. Konflik tersebut mungkin tidak membawa kematian bagi organisasi, tetapi pasti dapat menurunkan kinerja organisasi yang bersangkutan. Jika konflik tersebut dibiarkan berlarut-larut tanpa penyelesaian, maka akan dapat menghambat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sesuai yang diharapkan.

Bertolak dari fenomena di atas, untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja baik individu maupun tim, diperlukan strategi dalam mengelola konflik agar tidak menimbulkan kerugian bagi semua pihak seperti kerugian psikis pribadi karyawan itu sendiri, kerugian nilai hubungan dengan rekan sekelompok kerja serta kerugian bagi perusahaan/lembaga organisasi secara keseluruhan. Melalui pengelolaan konflik yang dilakukan dengan efektif bagi karyawan akan menghasilkan hubungan yang positif dan kondusif dimana pengelolaan tersebut mampu menciptakan keharmonisan dalam bekerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti bahwa semakin baik strategi manajemen konflik yang digunakan, maka produktivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin buruk pengelolaan konflik yang dilakukan, maka produktivitas kerja pegawai akan semakin menurun.

Pada penelitian ini, manajemen konflik memberikan kontribusi yang cukup tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal itu dapat dilihat besarnya pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa, yaitu sebesar 54.3%, sedangkan sisanya sebesar 45.7% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar model penelitian ini, seperti kesesuaian upah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan manajerial.

Dalam pelaksanaan tugasnya, tidak terlepas dari adanya saling ketergantungan bahkan keterkaitan antara unit yang satu ke unit yang lain. Jika terdapat kesalahan komunikasi ataupun beda pemahaman, terkadang menjadi sebuah benturan-benturan yang mengakibatkan konflik misalnya saja adanya miskomunikasi antar tim kerja dan atasan dalam menerima atau mengartikan pesan, sehingga menjadi tidak jelas dan tidak tepat, adanya perbedaan metode atau cara menyelesaikan pekerjaan, sementara ketidaksesuaian akan memberikan dampak pada kinerja baik secara individu maupun tim kerja.

Dengan adanya manajemen konflik, maka permasalahan-permasalahan yang bersifat negatif dan destruktif dapat dikelola menjadi positif sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi pegawai dan juga organisasi. Pengelolaan konflik yang dilakukan secara efektif akan menghasilkan hubungan yang positif dan kondusif bagi karyawan, dimana pengelolaan tersebut mampu menciptakan keharmonisan dalam bekerja. Adanya saling membutuhkan antar rekan kelompok kerja dengan kata lain rasa ketergantungan sangat dirasakan bagi sekelompok karyawan sebagai satu kesatuan tim dalam bekerja, dan secara keseluruhan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, baik secara individu maupun tim sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brian Hega Odeini dan Yuterlin Zalukhu (2023) yang menunjukkan bahwa manajemen konflik yang dilakukan oleh kantor BPKPD berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias Barat, dimana manajemen konflik memiliki hubungan yang positif dan memberikan kontribusi sebesar 17.30% terhadap produktivitas kerja pegawai. Produktivitas dapat tercapai apabila pegawai dan pimpinan dapat menghindari konflik dan bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa.
2. Kontribusi manajemen konflik dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 54.3%, sedangkan sisanya sebesar 45.7% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar model penelitian ini, seperti kesesuaian upah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan manajerial.

## SARAN

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa, maka penulis menyampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait sesuai dengan hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Bagi Pegawai Kantor Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa

Mengingat sumberdaya manusia organisasi, dalam hal ini adalah para pegawai memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai yang diharapkan, maka para pegawai diharapkan agar selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan ketarampilan kerjanya melalui pendidikan formal maupun non formal, seperti mengikuti pelatihan, diklat dan lain-lain. Selain itu, pimpinan sebaiknya memberlakukan kebijakan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan pemberian sanksi kepada para pegawai yang lalai dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Melalui kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa, yaitu manajemen konflik dan produktivitas kerja. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas agar penelitian dapat digunakan secara universal serta menambahkan atau menguji variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti kesesuaian upah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan manajerial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., & Asmini. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1): 1-7.
- Aminoto, T., & Agustina, D. (2020). *Mahir Statistika dan SPSS*. Tasikmalaya: Edu Publisher.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Asmini, Alam, A.R.N., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1): 17-24.
- Asmini, Umar, & Zulfahmi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(2), 95-100.
- Gajah, N., Arifana, Gajah, R.H., & Idris, F. (2022). Peranan Tokoh Masyarakat Dalam Resolusi Konflik Di Desa Pargumbangan Kecamatan Angkola Muaratai Kabupaten Tapanuli Selatan. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 6(2): 608-618.
- Hulu, T., Zagoto, R., & Bu'ulolo, P. (2021). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2): 143-152.
- Ismawati, & Yuliana. (2022). Role of Preparedness for Change and Proactive Behavior to The Performance of Employee. *Jurnal Ekonomi*, 11(3): 765-774.
- Jadir, A., Surmarno, U., & Kuswari. (2021). Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Indo Pacifik. *SMART – Study & Management Research*, 18(3): 142-150.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Kelima*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Mansur, & Asmini. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 6(2): 102-122.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Odeini, B.H., & Zalukhu, Y. (2023). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias Barat. *Jurnal EMBA*, 11(4): 152-160.
- Rahmadia, N.A., Sabila, H., Nasution, H.J., Azanni, M., Yuliana, A.T.R.D. (2022). Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 13(2): 97-105.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A.A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Safitri, A.E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. *JIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 4(1): 216-226.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani, & Hendryadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Wartini, S. (2016). Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1): 64-73.
- Yusnita, Y., & Honesti, L. (2022). Pengaruh Kesesuaian Upah, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Manajerial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pasangan Bata Pembangunan GIS 150 KV Kota Padang. *Rang Teknik Journal*, 5(1): 43-50.
- Zuhri, L. (2016). Peran Nilai Lokal Dalam Penyelesaian Sengketa Pertanahan (Sebuah Analisis Model Mediasi Perdata). *Jurnal Notariil*, 1(1): 14-36.
- Zuhri, L. (2016). Nilai Lokal Krik Sehat sebagai Asas dalam Pembangunan Hukum. *Rechtidee*, 11(1): 64-83.
- Zuhri, L., Iskandar, S., Juanda, Sulendra, I.M.G., & Syaifuddin, E. (2017). Local Values as a Conflict Mediation Model. *US-China Law Review*, 14(2017): 772-779.
- Zulpicha, E. (2017). Konflik Kebijakan Penggunaan Sistem Bahasa Isyarat Indonesia di Lingkungan Pendidikan Formal. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 6(1): 100-109.