

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBINGAN	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Manfaat.....	4
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	4
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	4

BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Pengertian konflik dalam organisasi.....	6
2.1.2 Jenis-jenis konflik.....	7

2.1.3	Faktor-faktor penyebab timbulnya konflik.....	8
2.1.4	Tahap-tahap konflik.....	10
2.1.5	Sanksi dalam konflik.....	11
2.1.6	Metode penyelesaian konflik.....	11
2.1.7	Mengelola konflik dalam organisasi.....	12
2.1.8	Pengertian produktivitas karyawan.....	13
2.1.9	Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.....	14
2.1.10	Pengukuran produktivitas.....	15
2.2	Kerangka Teoritik.....	16
2.3	Kerangka Pikir.....	18
2.4	Hipotesis.....	19

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Tempat dan waktu penelitian.....	20
3.2	Jenis data dan metode penelitian.....	20
3.3	Jenis data dan prosedur pengumpulan data.....	21
3.4	Populasi dan Sampel.....	23
3.5	Definisi operasional variable dan skala pengukuran.....	24
3.6	Data Analisis.....	29
3.6.1	Analisis korelasi.....	31
3.6.2	Analisis regresi sederhana.....	32
3.6.3	Penguji hipotesis.....	33

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran umum penelitian.....	34
4.1.1	Sejarah perusahaan/instansi/organisasi.....	34

4.1.2	Visi dan Misi perusahaan/instansi/organisas	37
4.1.3	Bidang usaha	38
4.1.4	Sumber daya instansi	43
4.1.5	Ketenagakerjaan	43
4.1.6	Organisasi instansi	44
4.1.7	Aktivitas/oprasional instansi	46
4.2	Hasil Analisis	52
4.3	Pembahasan Deskriptif	55
4.3.1	Data dekskriptif	71
4.3.2	Dekskritif konflik (x)	72
4.3.3	Dekskriptif produktivitas (y)	73
4.3.4	Uji validitas konflik (x)	74
4.3.5	Uji validitas produktivitas (y)	75
4.3.6	Uji reliabilitasi	76
4.3.7	Analisis korelasi	78
4.3.8	Analisis out put	80
4.3.9	Penguji hipotesis uji-t	81
4.4	Hasil pembahasan	82
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	83
5.2	Saran	83
	Daftar Pustaka	84
	Lampiran	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kemajuan-kemajuan di bidang teknologi dan sosial budaya mendorong perkembangan. berbagai aspek kehidupan manusia diantaranya dalam berkumpul dan hidup berkelompok. Sebagai suatu bentuk kumpulan manusia dengan ikatan-ikatan tertentu atau syarat-syarat tertentu, maka organisasi telah pula berkembang dalam berbagai aspek termasuk ukuran dan kompleksitas.

Organisasi sebagai suatu sistem terdiri dari komponen-komponen (subsistem) yang (structural subsystem saling berkaitan atau saling tergantung (interdependence) satu sama lain dan dalam proses kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (Kast dan Rosenzweigh, 1974). Sub-subsistem yang saling tergantung itu adalah tujuan dan nilai-nilai (goals and struktur values subsystem), teknikal (technical subsystem), manajerial (managerial subsystem), psikososial (psychosocial subsystem), dan subsistem).

Seorang pimpinan yang ingin memajukan organisasinya, harus memahami factor-faktor apa saja yang menyebabkan timbulnya konflik, baik konflik di dalam individu maupun konflik antar perorangan dan konflik di dalam kelompok dan konflik antar kelompok. Pemahaman factor-faktor tersebut akan lebih memudahkan tugasnya dalam hal menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi dan menyalurkannya kearah perkembangan yang positif.

Dalam proses interaksi antara suatu subsistem dengan subsistem lainnya tidak ada jaminan akan selalu terjadi kesesuaian atau kecocokan antara individu pelaksananya. Setiap saat ketegangan dapat saja muncul, baik antar individu maupun antar kelompok dalam organisasi. Banyak faktor yang melatar - belakangi munculnya ketidakcocokan atau ketegangan, antara lain: sifat-sifat pribadi yang berbeda, perbedaan kepentingan, komunikasi yang “buruk”, perbedaan nilai, dan sebagainya. Perbedaan-perbedaan inilah yang akhirnya membawa organisasi ke dalam suasana konflik. Agar organisasi dapat tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung itu harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain, menuju pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi adalah unit social yang dengan sengaja diatur, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus menerus untuk mencapai sasaran atau serangkaian sasaran bersama.

Disamping pencapaian tujuan atau sasaran, organisasi juga diharapkan dapat terus tumbuh dan berkembang; untuk itu diperlukan adanya kinerja yang baik dari anggota organisasi tersebut. Karena didalam organisasi tersebut ada dua orang atau lebih yang saling berinteraksi maka ada dua kemungkinan yang dapat terjadi, yaitu:

- Mereka akan dapat saling berinteraksi secara harmonis, sehingga tercipta sinkronisasi dalam upaya pencapaian sasaran/tujuan bersama maupun individu.
- Mereka tidak dapat saling berinteraksi dengan baik, sehingga timbul gesekan-gesekan yang berpotensi menimbulkan konflik di dalam organisasi tersebut.

Tidak setiap konflik akan berakibat negative bagi organisasi. Tinggal bagaimana

pimpinan dapat mengelola konflik yang ada agar bisa memberikan pengaruh yang positif bagi organisasinya.

Untuk dapat mengetahui apa pengaruh konflik terhadap Produktivitas Karyawan, maka perlu dilakukan pembahasan yang lebih mendalam tentang apa itu konflik dan apa pengaruhnya terhadap Produktivitas karyawan, Konflik yang terjadi di Kantor Dinas Pekerjaan Umum adalah sering terjadi perebedaan pendapat diantara pimpinan, sehingga seringkali para bawahan kesulitan untuk mengambil keputusan.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Apakah Konflik berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Manado”

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk menganalisa pengaruh Konflik terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Manado.
- b. Untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Manado.

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat untuk Dinas PU Kota Manado :
 - ✓ Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan, yang berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor yang menyebabkan konflik dalam pekerjaan kerja.
2. Manfaat bagi peneliti :
 - ✓ Untuk memper dalam ilmu yang diperoleh secara teoritik.