

Pengaruh perilaku organisasi terhadap konflik kerja dan kinerja pegawai

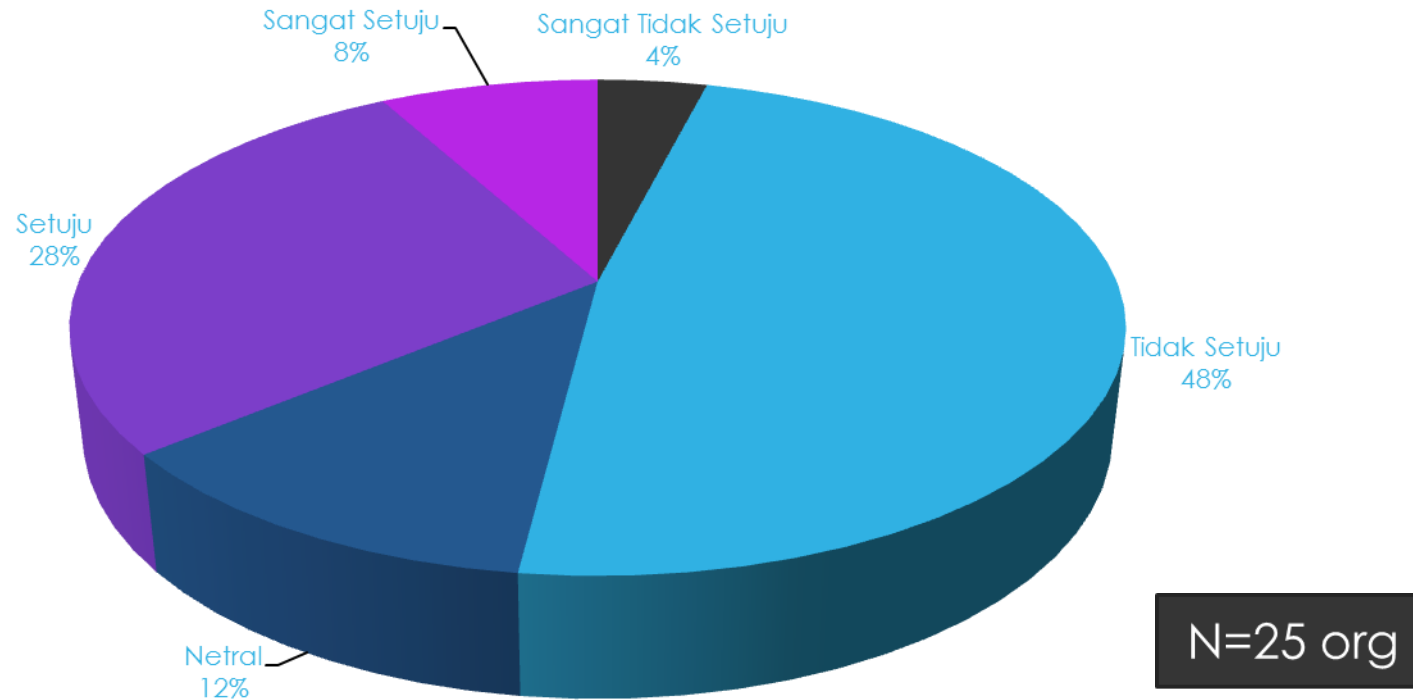
Nama : Emy Nurmeilinda
NPM : 201641029
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen



Latar Belakang

Pesepsi Responden Terhadap Konflik di Universitas Kaltara

Kuesioner: saya tidak pernah merasakan adanya konflik sesama pegawai atau dengan pejabat struktural



Sumber : hasil penelitian awal (2020)

Rumusan masalah

01

Apakah perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kampus Universitas Kaltara?

02

Apakah perilaku organisasi berpengaruh terhadap konflik kerja di kampus Universitas Kaltara?

03

Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kampus Universitas Kaltara?



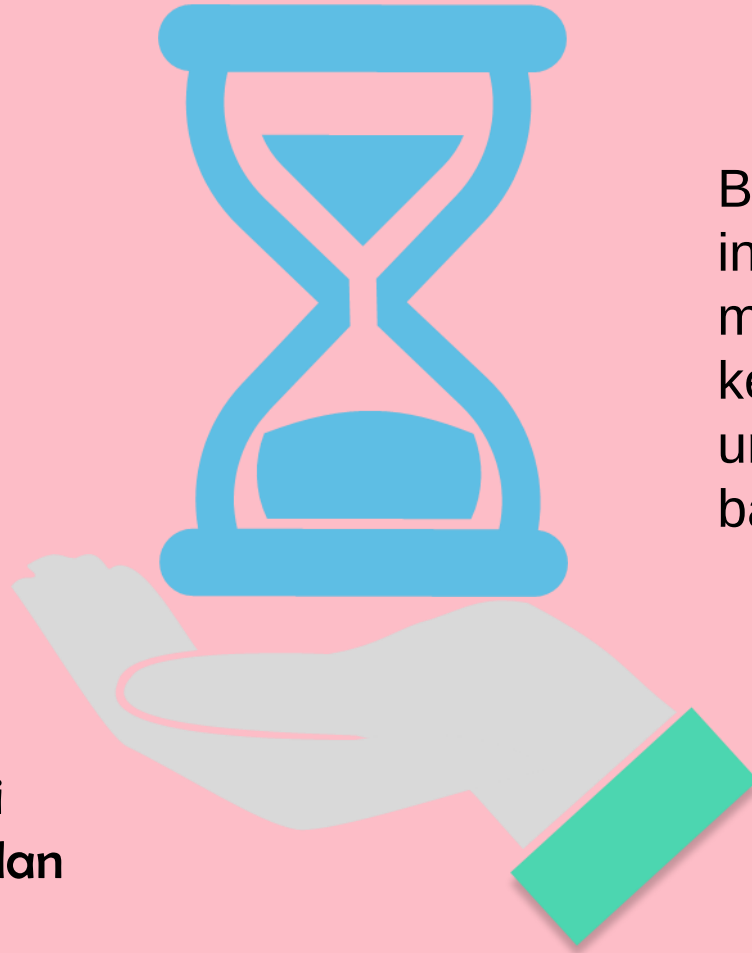


Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus Universitas Kaltara
2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi terhadap konflik kerja di kampus Universitas Kaltara
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai di kampus Universitas Kaltara

Manfaat penelitian

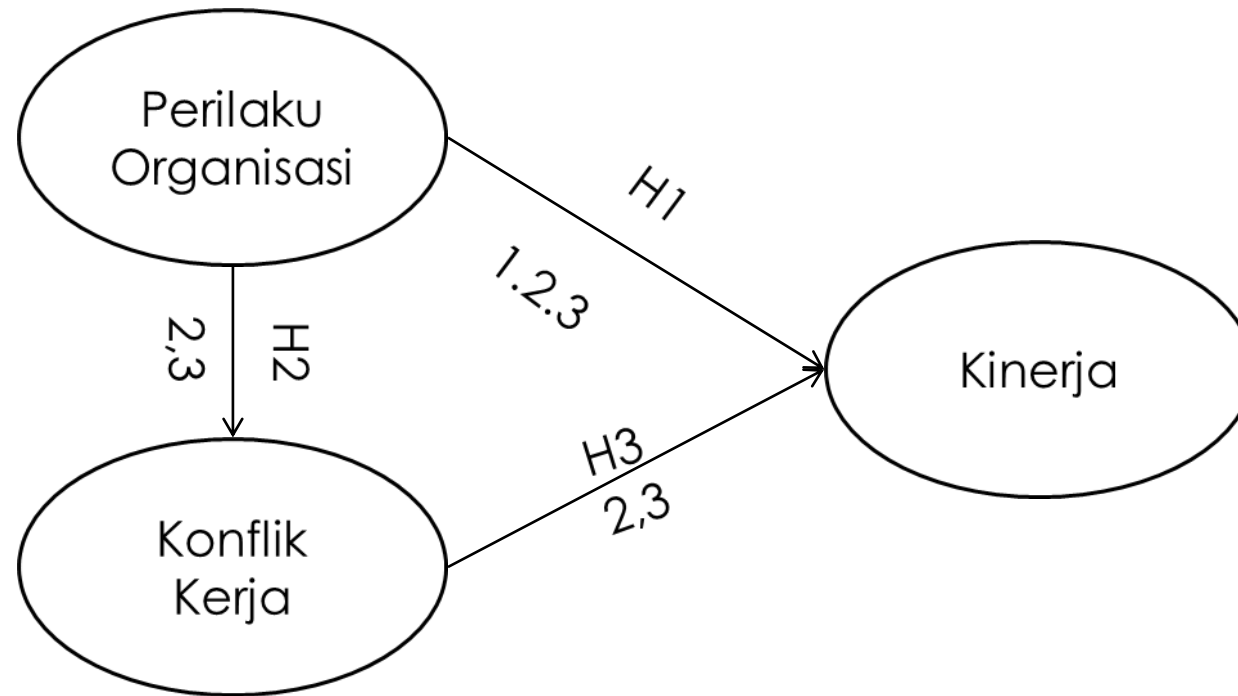
Secara akademis penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai perilaku organisasi, konflik kerja dan Kinerja pegawai.



Bagi Universitas Kaltara, penelitian ini dapat menjadi rujukan serta masukan untuk pengambilan kebijakan terkait kepegawaian dan untuk meningkatkan kinerja yang baik pada pegawainya.

No	Variabell	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Perilaku Organisasi (X)	perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud mengaplikasikan pengetahuan tersebut guna memperbaiki efektifitas organisasi. Robbins and Judge (2013)	1. Perilaku individu 2. Perilaku kelompok 3. Perilaku struktur (Danang Sunyoto, 2015)	1 – 3
2	Konflik(Y1)	konflik kerja adalah ketidaksetujun antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Sunyoto (2012)	1. Konflik tugas 2. Konflik hubungan 3. Konflik proses (Moreno, et al 2013)	3-6
3	Kinerja (Y2)	Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).(Sedarmayanti 2011:260)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab (Prabu Mangkunegara 2013)	6-9

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan:

Nugraha dan Utami (2015)

Nugroho (2006)

Pratitha, Priyatma dan Karyanta (2015)



Rancangan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel yang sudah dibangun menjadi model penelitian. Yaitu untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel *independent* yaitu perilaku organisasi terhadap variabel *intervening* konflik kerja dan variabel *dependent* kinerja pegawai.



Waktu penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama enam bulan (1 semester)



Tempat penelitian

Kampus
Universitas
Kaltara

POPULASI & SAMPEL

Populasi



Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Universitas kaltara yang berjumlah 86 orang.

Sampel



Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada kampus Universitas kaltara yang berjumlah 86 orang dan penelitian ini disebut penelitian sensus

Uji validitas dan reliabilitas

Perilaku organisasi (x)

Indikator	Korelasi
X1	0,643
X2	0,679
X3	0,758
Alpha Cronbach = 0.832	

Konflik kerja

Indikator	Korelasi
X4	0,685
X5	0,459
X6	0,676
Alpha Cronbach = 0.768	

kinerja

Indikator	Korelasi
X7	0,584
X8	0,825
X9	0,555
Alpha Cronbach = 0.796	

HASIL UJI DESKRIFTIF

No .	Indikator	Rata-rata
1.	Perilaku individu	3,52
2.	Perilaku kelompok	3,62
3.	Perilaku struktur	3,79

No .	Indikator	Rata-rata
1.	Konflik tugas	2.44
2.	Konflik hubungan	2.24
3.	Konflik proses	2.46

N o.	Indikator	Rata-rata
1.	kualitas	3.29
2.	Kuantitas	3.53
3.	Tanggung jawab	3.55

PRIORITAS RESPONDEN ATAS JAWABAN PERILAKU ORGANISASI

Indikator	Bobot	Kinerja	Keterangan
Perilaku individu	0.69 (P)	3,52 (B)	Prioritas 2
Perilaku kelompok	0.74 (P)	3,62 (B)	Prioritas 3
Perilaku struktur	0.93 (SP)	3,79 (B)	Prioritas 1

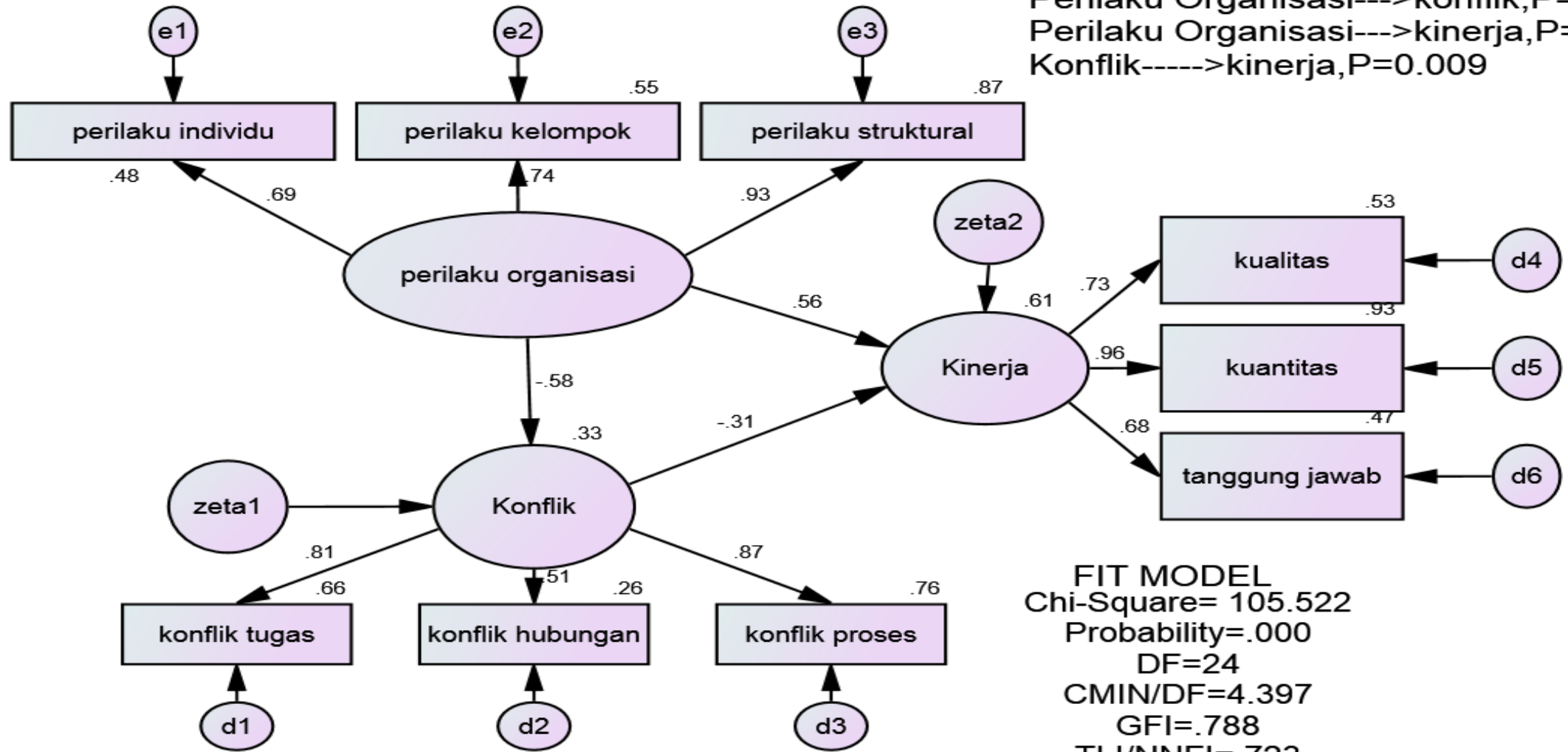
PRIORITAS RESPONDEN ATAS JAWABAN KONFLIK KERJA

Indikator	Bobot	Kinerja	Keterangan
Konflik tugas	0.81 (SP)	2.44 (TB)	Prioritas 1
Konflik hubungan	0.51 (CP)	2.24 (TB)	Prioritas 3
Konflik proses	0.87 (SP)	2.46 (TB)	Prioritas 2

PERIORITAS RESPONDEN ATAS JAWABAN KINERJA

Indikator	Bobot	Kinerja	Keterangan
Kualitas	0.73 (P)	3.29 (CB)	Priotas 2
Kuantitas	0.96 (SP)	3.53 (B)	Priotas 1
Tanggung jawab	0.68 (P)	3.55 (B)	Prioritas 3

Tabel 4.13
Hasil Analisis SEM



Perilaku Organisasi--->konflik,P=***
Perilaku Organisasi--->kinerja,P=***
Konflik----->kinerja,P=0.009

FIT MODEL
Chi-Square= 105.522
Probability=.000
DF=24
CMIN/DF=4.397
GFI=.788
TLI/NNFI=.723
NFI=.779
RMSEA=.201
RMR=.077

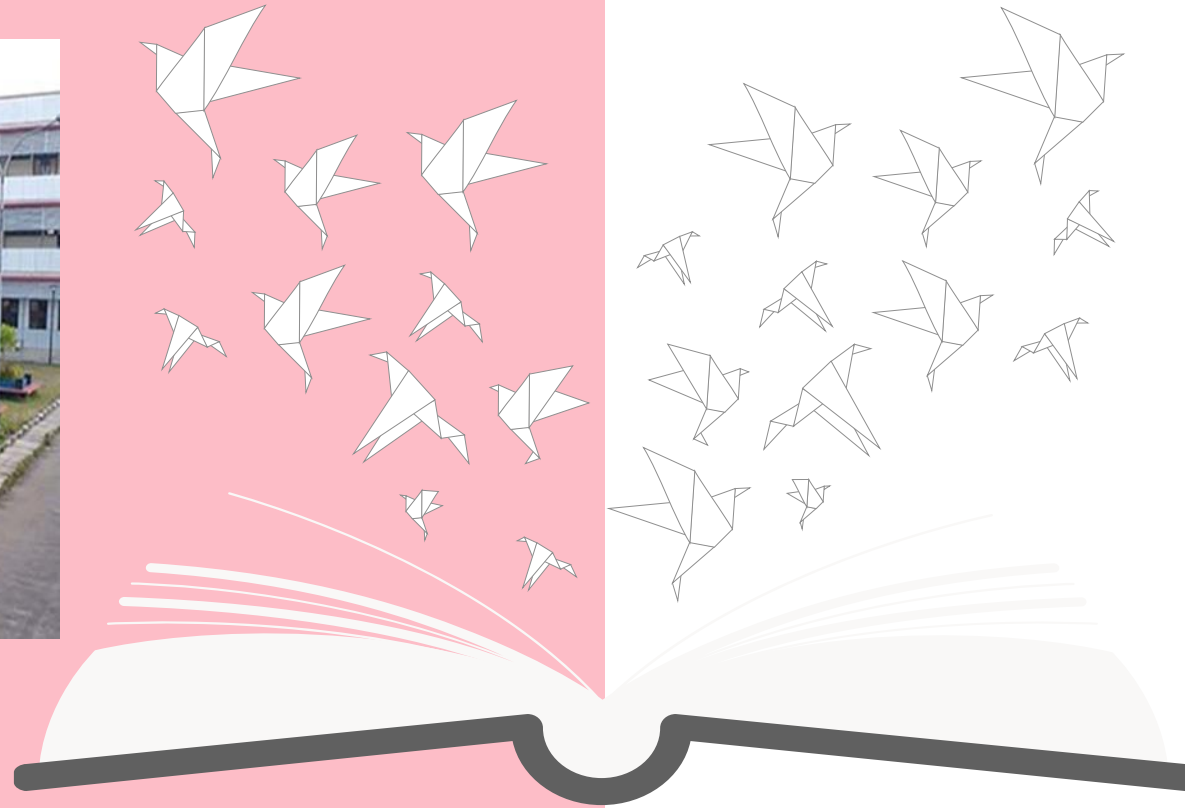
KESIMPULAN

- Perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap Konflik kerja. Variabel perilaku organisasi lebih terlihat dari perilaku struktur. Variabel konflik kerja lebih terlihat dari konflik proses
- Perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel perilaku organisasi lebih terlihat dari perilaku struktur. variabel Kinerja lebih terlihat dari kuantitas.
- Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel konflik kerja lebih terlihat dari konflik proses. Sedangkan variabel Kinerja lebih terlihat dari kualitas.

SARAN

Berdasarkan seluruh pembahasan dan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran seperti berikut: Universitas Kaltara harus lebih meningkatkan Perilaku Organisasi yang ada di Universitas dengan prioritas pada perilaku struktural. Sedangkan pada kinerja yang harus diperbaiki prioritas pada kuantitas yang ada di Universitas.

Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan peningkatan pada Kinerja dan menurunkan Konflik yang ada kepada para staf dan dosen yang ada di Universitas Kaltara. Khususnya pada tenaga pendidik dari staf dan dosen untuk peningkatan Kinerja dibagian kuantitas di Universitas Kaltara.



Thank You