



**ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
DAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PERAWAT DI INSTALASI
RAWAT INAP RSD dr. SOEBANDI JEMBER)**

SKRIPSI

Oleh:

**RISKIAN JUNAIDI
NIM 050810201212**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012**



**ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR DAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PERAWAT DI INSTALASI
RAWAT INAP RSD dr. SOEBANDI JEMBER)**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**RISKIAN JUNAIDI
NIM 050810201212**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riskian Junaidi

NIM : 050810201212

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul “ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSD dr. SOEBANDI JEMBER)” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 25 Juni 2012

Yang menyatakan,



RISKIAN JUNAIDI
NIM 050810201212

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RSD dr. Soebandi Jember)

Nama Mahasiswa : Riskian Junaidi

NIM : 050810201212

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihartini, SE, MM, Ph.D

NIP. 19690329 199303 2 001

Choirul Saleh, SE, M.Si

NIP. 19690306 199303 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Prof. Dr. Hj. Istifadah , SE, M.Si

NIP. 19661020 199002 2 001

JUDUL SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSD dr. SOEBANDI JEMBER)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : RISKIAN JUNAIDI

NIM : 050810201212

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal:

25 Juni 2012

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si :.....
NIP. 19570310 198403 1 003

Sekretaris: Choirul Saleh, SE, M.Si :.....
NIP. 19690306 199303 2 001

Anggota : Dewi Prihatini, SE, MM, PhD :.....
NIP. 19690329 199303 2 001



Mengetahui;
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Prof. Dr. H. Mohammad Saleh, M.Sc
NIP. 19690306 199303 2 001

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini kepada :

1. Herman Junaidi, SE dan Sri Rejeki, orang tua tercinta yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang dalam kehidupanku.
2. Cindy Miranda dan Agiliaz Nugraha, adik-adik tersayang yang telah mengisi hari-hariku.
3. Guru-guru serta handai taulanku sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi.
4. Almamaterku Universitas Jember.

MOTTO

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.
(*Terjemahan Surat Al-Mujadalah Ayat 11*)^{*)}

Nafsumu, jika engkau tidak menyibukkannya dengan kebajikan (sesuatu yang bermanfaat), maka dialah yang akan menyibukkanmu dengan kebathilan (sesuatu yang tidak bermanfaat).^{**)}

Mendengarkan adalah sikap hati. Seorang pendengar yang baik, bukan mendengarkan lantaran tidak memiliki sesuatu yang bisa dikatakan. Dia mendengarkan, karena dia berencana untuk berbicara lebih baik setelah mendengar.^{***)}

*) Departemen Agama Republik Indonesia. 1998. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: PT Kumudasmoro Grafindo

***) Imam Syafi'i dalam Syakin Ahmad bin Musthafa Al-Farran. 2008. *Tafsir Imam Syafi'i*. Jakarta: Almahira.

****) Mario Teguh. 2006. *Becoming A Star*. Jakarta: Syaamil Cipta Media.

RINGKASAN

Penelitian yang berjudul: “*Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSD dr. Soebandi Jember)*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung manajemen konflik (X) terhadap pengembangan karir (Z) dan kinerja karyawan (Y) serta untuk mengetahui pengaruh tidak langsung manajemen konflik (X), pengembangan karir (Z) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dan metode *survey* dengan instrumen angket (*questionnaire*) sebagai metode pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Instalasi Rawat Inap RSD dr. Soebandi Jember. Dari keseluruhan populasi diambil 100 responden sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah analisis jalur (*path analysis*). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah manajemen konflik, variabel intervening adalah pengembangan karir, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diperoleh informasi bahwa bersaing (X_1), kolaborasi (X_2), menghindar (X_3), mengakomodasi (X_4), dan kompromi (X_5) mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui pengembangan karir (Z) pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSD dr. Soebandi Jember. Bersaing (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir (Z) dengan $\beta=0,859$. Kolaborasi (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir (Z) dengan $\beta=0,419$. Menghindar (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir (Z) dengan $\beta=0,090$. Mengakomodasi (X_4) berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir (Z) dengan $\beta=0,110$. Kompromi (X_5) berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir (Z) dengan $\beta=0,622$. Bersaing (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y) dengan $\beta=0,435$. Kolaborasi (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y) dengan $\beta=0,205$. Menghindar (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y) dengan $\beta=0,024$. Mengakomodasi (X_4) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y) dengan $\beta=0,932$. Kompromi (X_5) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y) dengan $\beta=0,288$. Pengembangan Karir (Z) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y) dengan $\beta=0,480$. Sedangkan pengaruh tidak langsung bersaing (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui pengembangan karir (Z) bernilai $\beta=0,412$. Kolaborasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui pengembangan karir (Z) bernilai $\beta=0,201$. Menghindar (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui pengembangan karir (Z) bernilai $\beta=0,043$. Mengakomodasi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui pengembangan karir (Z) bernilai $\beta=0,053$. Kompromi (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui pengembangan karir (Z) bernilai $\beta=0,298$.

Kata kunci: manajemen konflik, pengembangan karir, kinerja karyawan.

SUMMARY

The study, entitled: "Effect Analysis Of Conflict Management Career Development and Employee Performance (Case Study On Nurses in Inpatient Installing RSD dr. Soebandi Jember)" aims to determine the direct effect of conflict management (X) of career development (Z) and employee performance (Y) as well as to determine the effect of indirect conflict management (X), career development (Z) and employee performance (Y). This research uses explanatory methods of research and survey method with questionnaire instrument (questionnaire) as a method of data collection. The population in this study were nurses in the Inpatient Installing RSD dr. Soebandi Jember. Of the total population of 100 respondents taken as a sample. Data analysis techniques are used to test the effect of independent variables on the dependent variable is the path analysis (path analysis). Dependent variable in this study is conflict management, career development is the intervening variable and the dependent variable is the performance of employees. Based on research results obtained by testing the hypothesis that competing information (X₁), collaboration (X₂), avoidance (X₃), accommodating (X₄), and compromise (X₅) has direct or indirect effect on employee performance (Y) through career development (Z) to the nurse in Inpatient Installing RSD dr. Soebandi Jember. Compete (X₁) have a significant and positive impact on career development (Z) with $\beta = 0.859$. Collaboration (X₂) have a significant and positive impact on career development (Z) with $\beta = 0.419$. Avoidance (X₃) have a significant and positive impact on career development (Z) with $\beta = 0.090$. Accommodates (X₄) have a significant and positive impact on career development (Z) with $\beta = 0.110$. Compromise (X₅) have a significant and positive impact on career development (Z) with $\beta = 0.622$. Compete (X₁) have a significant and positive impact on performance (Y) with $\beta = 0.435$. Collaboration (X₂) have a significant and positive impact on performance (Y) with $\beta = 0.205$. Avoidance (X₃) have a significant and positive impact on performance (Y) with $\beta = 0.024$. Accommodates (X₄) have a significant and positive impact on performance (Y) with $\beta = 0.932$. Compromise (X₅) have a significant and positive impact on performance (Y) with $\beta = 0.288$. Career Development (Z) have a significant and positive impact on performance (Y) with $\beta = 0.480$. While the indirect effect of competition (X₁) of the employee's performance (Y) through career development (Z) value $\beta = 0.412$. Collaboration (X₂) on the performance of the employee (Y) through career development (Z) value $\beta = 0.201$. Avoidance (X₃) on the performance of the employee (Y) through career development (Z) value $\beta = 0.043$. Accommodates (X₄) of the employee's performance (Y) through career development (Z) value $\beta = 0.053$. Compromise (X₅) of the employee's performance (Y) through career development (Z) value $\beta = 0.298$.

Keywords: conflict management, career development, employee performance.

PRAKATA

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang berjudul “Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSD dr. Soebandi Jember)”. Karya tulis ilmiah ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dewi Prihartini, SE, MM, Ph.D selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaga demi selesainya skripsi ini;
2. Bapak Chairul Saleh, SE, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan perhatian dan arahan;
3. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember beserta staf;
4. Ibu Dr. Hj. Istifadah, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember beserta staf;
5. Ayahanda Herman Junaidi, SH (Alm) dan Ibunda Sri Rejeki, orang tua tercinta yang tak lelah mendoakan dan mencurahkan kasih sayangnya;
6. Cindy Miranda dan Agiliaz Nugraha, kedua adikku tersayang;
7. Buk RT yang sudah mendorong dari belakang dengan susah payah;
8. Dek Ciplek yang jadi semangat kecil kemudian tumpah kemana-mana;
9. Kurusetra dan para pejuangnya, memberi cerita manis sekaligus kecut;
10. Rekan satu tim Era Globalz, Pak Asep dan Pak Zul, 86 ndan!
11. Kerabat seperjuangan MGT '05: Evo, Hanif, Jemi, Oyep, Respati, Nyos, Ayik, Benjo, Genter dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga karya tulis ini dapat bermanfaat.

Jember, 25 Juni 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
Bab 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
Bab 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kajian Teori dan Empiris.....	6
2.1.1 Konsep Konflik	6
2.1.2 Pengembangan Karir	14
2.1.3 Kinerja	16
2.1.4 Hubungan Manajemen Konflik dengan Pengembangan Karir	20
2.1.5 Hubungan Manajemen Konflik dengan Kinerja	21
2.1.6 Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja	23
2.2 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual	27

2.4	Hipotesis	29
Bab 3	METODE PENELITIAN	30
3.1	Rancangan Penelitian	30
3.2	Metode Pengumpulan Data	30
3.3	Jenis dan Sumber Data	30
3.4	Populasi dan Sampel	31
3.5	Identifikasi Operasional Variabel	32
3.6	Definisi Operasional Variabel	32
3.7	Teknik Pengukuran	35
3.8	Uji Instrument	36
3.8.1	Uji Validitas	36
3.8.2	Uji Reliabilitas	37
3.9	Metode Analisis Data	38
3.9.1	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	38
3.9.2	Uji Asumsi Klasik	41
3.9.3	Uji Signifikansi	43
3.10	Kerangka Pemecahan Masalah	44
Bab 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	46
4.1.1	Gambaran Umum RSD dr. Soebandi Jember	46
4.1.2	Visi, misi dan tujuan RSD dr. Soebandi Jember	47
4.1.3	Kedudukan, Tugas, Fungsi RSD dr. Soebandi Jember	48
4.1.4	Struktur Organisasi RSD dr. Soebandi Jember	48
4.1.5	Fasilitas dan Jenis Pelayanan RSD dr. Soebandi Jember	50
4.1.6	Hak dan Kewajiban Rumah Sakit	53
4.2	Data Karakteristik Responden	55
4.2.1	Reponden Berdasarkan Usia	55
4.2.2	Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2.3	Reponden Berdasarkan Status	56
4.2.4	Reponden Berdasarkan Masa Kerja	56

4.3	Hasil Analisis Data	57
4.3.1	Pengujian Instrumen	57
4.3.2	Analisis deskriptif item angket penelitian	59
4.3.3	Analisis Jalur	62
4.3.4	Hasil Pengujian Hipotesis	63
4.3.5	Perhitungan Jalur	70
4.3.6	Uji Asumsi Klasik	73
4.4	Pembahasan	76
4.4.1	Pengaruh Bersaing terhadap Pengembangan Karir	77
4.4.2	Pengaruh Kolaborasi terhadap Pengembangan Karir	77
4.4.3	Pengaruh Menghindar terhadap Pengembangan Karir	78
4.4.4	Pengaruh Mengakomodasi terhadap Pengembangan Karir	78
4.4.5	Pengaruh Kompromi terhadap Pengembangan Karir	79
4.4.6	Pengaruh Bersaing terhadap Kinerja	79
4.4.7	Pengaruh Kolaborasi terhadap Kinerja	80
4.4.8	Pengaruh Menghindar terhadap Kinerja	80
4.4.9	Pengaruh Mengakomodasi terhadap Kinerja	81
4.4.10	Pengaruh Kompromi terhadap Kinerja	81
4.4.11	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja	82
Bab 5	KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1	Kesimpulan	83
5.2	Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang	27
Tabel 3.1 Hubungan pertanyaan dengan reliabilitas instrumen	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 4.5 Rekapitulasi Perhitungan Validitas	57
Tabel 4.6 Rekapitulasi Perhitungan Reliabilitas	58
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Manajemen Konflik.....	59
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Pengembangan Karir.....	60
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Kinerja.....	61
Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	62
Tabel 4.11 Pengujian Hipotesis Pertama	63
Tabel 4.12 Pengujian Hipotesis Kedua	64
Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis Ketiga	65
Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis Keempat	65
Tabel 4.15 Pengujian Hipotesis Kelima.....	66
Tabel 4.16 Pengujian Hipotesis Keenam	66
Tabel 4.17 Pengujian Hipotesis Ketujuh.....	67
Tabel 4.18 Pengujian Hipotesis Kedelapan	68
Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis Kesembilan	68
Tabel 4.20 Pengujian Hipotesis Kesepuluh	69
Tabel 4.21 Pengujian Hipotesis Kesebelas	69
Tabel 4.22 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung	72
Tabel 4.23 Uji Multikolinieritas Jalur Pertama.....	73
Tabel 4.24 Uji Multikolinieritas Jalur Kedua	73
Tabel 4.25 Uji Heteroskedastisitas Jalur Pertama.....	74
Tabel 4.26 Uji Heteroskedastisitas Jalur Kedua	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Konflik	8
Gambar 2.2 Dimensi Konflik	11
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	29
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur	40
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSD dr. Soebandi Jember	49
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Kuesioner
Lampiran	2	Data Hasil Kuesioner Variabel X
Lampiran	3	Data Hasil Kuesioner Variabel Z
Lampiran	4	Data Hasil Kuesioner Variabel Y
Lampiran	5	Karakteristik Responden
Lampiran	6	Hasil Deskriptif Kuesioner
Lampiran	7	Hasil Perhitungan Z score
Lampiran	8	Validitas dan Reliabilitas Variabel X
Lampiran	9	Validitas dan Reliabilitas Variabel Z
Lampiran	10	Validitas dan Reliabilitas Variabel Y
Lampiran	11	Hasil Regresi Persamaan 1
Lampiran	12	Hasil Regresi Persamaan 2
Lampiran	13	Hasil Uji Asumsi Klsik Persamaan 1
Lampiran	14	Hasil Uji Asumsi Klsik Persamaan 2