

**PERANAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
GENERASI Z DI KALIMANTAN SELATAN**

Skripsi

**Diajukan guna memenuhi sebagian syarat
untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi
Universitas Lambung Mangkurat**



Diajukan Oleh

Muhammad Arya Pasya

1610914310064

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
Desember, 2023**

Skripsi

PERANAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI
KALIMANTAN SELATAN

dipersiapkan dan disusun oleh

Muhammad Arya Pasya


telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal 28 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji


Pembimbing Utama


Anggota Dewan Penguji Lain


Rooswita Santia Dewi S.Psi M.Si
Psikolog
NIP.197409082008122001



Dr. Silvia Kristanti Febriani M.Psi
Psikolog
NIP. 198302172008122001

Pembimbing Pendamping


Dr. Ermina Istiqomah M.Si Psikolog
NIP. 197009192005012002


Firdha Xuserina M.Psi Psikolog
NIP.199204192019032019

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi


Sukma Noor Akbar, M.Psi., Psikolog
NIP. 198104212008121005
Koordinator Program Studi Psikologi

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, Desember 2024



Muhammad Arya Pasya

NIM. 1610914310064

ii

ABSTRAK

iii

PERANAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI KALIMANTAN SELATAN

Muhammad Arya Pasya

Suatu perusahaan atau instansi memiliki banyak anggota, pasti terjadi suatu ketidaksielarasan maupun ketidakcocokan antar individu maupun kelompok dan berbagai generasi yang merupakan anggota organisasi. Ketidakcocokan tersebut akan memunculkan ketegangan yang menciptakan suatu konflik. Konflik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana akan berpengaruh dengan jalannya visi dan misi suatu perusahaan. Penelitian ini ingin mengetahui apakah ada Peranan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z. Metode penelitian yang digunakan yaitu Metode Kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 59 orang dengan metode pengambilan *purposive sampling*. Data yang dihimpun kemudian dianalisis secara statistik menggunakan SPSS 24 dengan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil SPSS menunjukkan Signifikansi 0,082 yaitu $>0,05$ yang berarti penelitian ini menunjukkan tidak terdapat peranan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z

ABSTRACT

THE ROLE OF WORK CONFLICT ON THE PERFORMANCE OF GENERATION Z EMPLOYEES IN SOUTH KALIMANTAN

Muhammad Arya Pasya

If a company or agency has many members, there will inevitably be inconsistencies or incompatibilities between individuals and groups and various generations who are members of the organization. This mismatch will give rise to tension that creates conflict. Conflict can affect employee performance which will influence the implementation of a company's vision and mission. This research wants to find out whether there is a role of work conflict on employee performance in Generation Z. The research method used is the Quantitative Method. The sample in this study amounted to 59 people using a purposive sampling method. The data collected was then analyzed statistically using SPSS 24 with a simple linear regression analysis method. The results of this study show that there is no role of work conflict on employee performance in Generation Z.

Keywords: Work Conflict, Employee Performance, Generation Z

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah Swt. atas segala rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan Peranan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z di Kalimantan Selatan sebagai salah satu persyaratan untuk kelulusan Sarjana 1 Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.

Peneliti juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat memerlukan kritik dan sarannya yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti juga tidak lepas dari bantuan yang diberikan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Dr. dr. Istiana, M.Kes atas kesempatan dan fasilitas dalam penelitian skripsi ini
2. Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, Sukma Noor Akbar M.Psi.,Psikolog atas kesempatan dan fasilitas dalam penelitian skripsi ini
3. Dosen Pembimbing utama Rooswita Santia Dewi M.Si.,Psikolog dan pembimbing pendamping 2 saya Dr. Ermina Istiqomah M.Si Psikolog yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, bantuan serta pembelajaran dan hati yang luas untuk saya dalam penyusunan skripsi ini
4. Dosen Penguji ibu Dr. Silvia Kristanti Febriani M.Psi Psikolog dan Ibu Firdha

Yuserina M.Psi Psikolog Tidak lupa kepada Orang tua yang selalu Support dan Mendoakan.

5. Tidak lepas juga terima kasih banyak kepada Teman-teman saya dari Fakultas Psikologi maupun Circle pertemanan saya diluar Fakultas Psikologi yang membantu
6. Dan terima kasih kepada semua pihak yang berkontribusi dalam pengerjaan skripsi ini.

Banjarbaru, 11 Januari 2024

Muhammad Arya Pasya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
1.5 Signifikan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Konflik	11
2.1.1 Pengertian Konflik	11
2.1.2 Bentuk Konflik Kerja	13
2.1.3 Dimensi konflik kerja (Ramadanu,2016), yaitu :.....	11

2.1.4 Faktor Penyebab Konflik Kerja	12
2.1.5 Jenis Konflik	13
2.1.6 Indikator Konflik.....	14
2.2 Kinerja Karyawan	16
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.2.2 Penilaian Kinerja.....	16
2.2.3 Manfaat Penilaian Kerja	18
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan	19
2.3 Peranan Antara Konflik Kerja Dan Kinerja Karyawan.....	24
2.4 Landasan Teori	25
2.5 Hipotesis Penelitian.....	27
BAB 3 METODE PENELITIAN	27
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Identifikasi, konseptualisasi, dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	29
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
3.2.2 Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel Penelitian	29
3.3 Subjek Dan Tempat Penelitian	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	31
3.4.1 Instrumen Penelitian.....	31
3.4.2 Pelaksanaan Uji Coba Penelitian	33
3.4.3 Seleksi Aitem, Validitas Dan Reabilitas Alat Ukur	34
3.5 Analisis Data.....	36

3.5.1 Uji Asumsi Dasar	36
3.5.2 Uji Regresi Linier Sederhana.....	36
3.5.3 Hasil Seleksi Item, Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian ..	37
3.5.3.3 Uji Validitas Dan Realibilitas	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Subjek Penelitian	45
4.2 Pelaksanaan Penelitian	45
4.3 Hasil Penelitian	46
4.3.1 Deskripsi Data Penelitian	46
4.3.2 Hasil Analisis Data.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Saran.....	55
5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	55
5.2.2 Bagi Organisasi Bersangkutan.....	56
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	163

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blueprint Skala Konflik Kerja	32
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Kinerja Karyawan.....	33