

**PENGARUH KONFLIK DAN KERJASAMA ANTAR UNIT KEGIATAN
MAHASISWA TERHADAP KINERJA
UNIT KEGIATAN MAHASISWA**

Skripsi

**Oleh:
Ananto Widodo**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2018**

PENGARUH KONFLIK DAN KERJASAMA ANTAR UNIT KEGIATAN MAHASISWA TERHADAP KINERJA UNIT KEGIATAN MAHASISWA

Abstrak

Ananto Widodo

Kinerja menjadi unsur yang menjadi acuan keberhasilan suatu tujuan dari organisasi. Prinsip tersebut juga diyakini oleh Organisasi kemahasiswaan yang ada di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Beberapa faktor memengaruhi kinerja antar tim pada UKM EEC (Economic English Club) dan ROIS (Rohani Islam) seperti Konflik dan kerjasama antar UKM. Melalui wawancara dengan pengurus EEC dan ROIS periode 2016, ditemukan beberapa konflik yang terjadi antar UKM di FEB Unila seperti konflik kaderisasi, Konflik program kerja, kurangnya koordinasi dan perebutan kedudukan antar UKM. Kerjasama Antar UKM juga menjadi faktor penting tercapainya kinerja suatu UKM. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap kinerja, kerjasama terhadap kinerja dan hubungan keduanya terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan alat ukur regresi linear. Responden penelitian ini adalah 116 anggota UKM EEC dan ROIS. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu (1) Konflik antar UKM berpengaruh positif terhadap kinerja UKM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung (2) Kerjasama antar UKM berpengaruh positif terhadap kinerja UKM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung (3) Konflik dan kerjasama antar UKM secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja UKM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Untuk itu, diperlukan adanya manajemen konflik dan kerjasama yang baik antar UKM, sehingga hasil kinerja UKM akan meningkat.

Kata Kunci : Konflik, Kerjasama, Kinerja

THE INFLUENCE OF CONFLICT AND TEAMWORK AMONG STUDENT ORGANIZATION TOWARDS PERFORMANCE OF THEM

Abstract

Ananto Widodo

Performance being the factor of successful organization purpose . The principle is also believed by the existing Student Organization in Faculty of Economics and Business Lampung University. Several factors were influence the EEC (Economic English Club) and ROIS (Rohani Islam) performance, such as Conflict and teamwork among them. According to the interview toward EEC and ROIS board 2016, there were several conflicts among organization in FEB Unila such as cadreization conflicts, work program conflicts, lack of coordination and seizure of positions among UKM. The teamwork that built among UKM is also becomes a factor to influence performance. So that, this research was aimed to know the influence of conflict towards performance, teamwork towards performance and the relationship both of them towards the performance. This research used quantitative method and linear regression tool. The respondents of this research were 116 members of EEC and ROIS UKM. The result of this research was supported the proposal hypothesis (1) the conflict between UKM has the positive influence towards the performance (2) the teamwork among UKM has the positive influence towards the performance (3) the conflict and teamwork among UKM have the positive influence towards the performance. Therefore, conflict management and a good teamwork among UKM are required. So, the UKM performance will be increased

Key word : Conflict, Teamwork, Performance

**PENGARUH KONFLIK DAN KERJASAMA ANTAR UNIT KEGIATAN
MAHASISWA TERHADAP KINERJA
UNIT KEGIATAN MAHASISWA**

**Oleh:
Ananto Widodo**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

**Pada
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik dan Kerjasama antar Unit Kegiatan Mahasiswa terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa.

Nama Mahasiswa : Ananto Widodo

No. Pokok Mahasiswa: 1311011011

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP. 197011061998022001

Lis Andriani, S.E., M. Si.
NIP. 197502182000032001



Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP. 19620822 198703 2 002

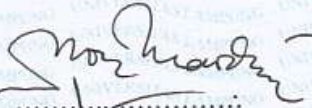
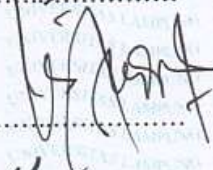
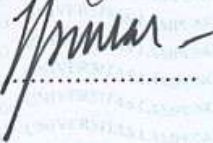
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.

Sekretaris : Lis Andriani, S.E., M. Si.

Penguji Utama: H. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.


.....

.....

.....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Prof. Dr. Satria Bangsawan S.E., M.Si.
NIP. 196109041987031001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **8 Januari 2018**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ananto Widodo
NPM : 1311011011
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik dan Kerjasama antar Unit
Kegiatan Mahasiswa terhadap Kinerja Unit
Kegiatan Mahasiswa.

Dengan ini menyatakan bahwa :

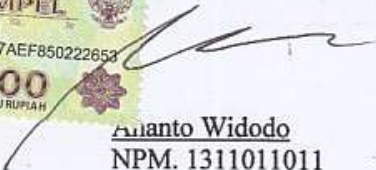
1. Hasil Penelitian / Skripsi serta Sumber Informasi / Data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan di dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Hasil Penelitian / Skripsi ini
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy* skripsi untuk di publikasikan ke media cetak ataupun elektronika kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut / meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap hasil penelitian / skripsi ini.
4. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 18 Januari 2018

Yang membuat pernyataan




Ananto Widodo
NPM. 1311011011

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Metro pada tanggal 2 Agustus 1995 sebagai putra pertama Bapak Agus Taman dan Wiwik Pamulasih. Latar belakang pendidikan yang ditempuh penulis yaitu : SDN 06 Metro Barat Tahun 2007, SMA Kartikatama Metro tahun 2010, SMA Kartikatama Metro yang diselesaikan pada tahun 2013.

Tahun 2013 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Selama menjadi mahasiswa penulis aktif dalam organisasi *English Society* Unila, dan ditahun yang sama penulis menjadi delegasi di ajang *Singapore open* dalam kejuaraan scrabble. Pada tahun 2015 penulis menjabat sebagai PIC Scrabble. Pada tahun 2016 penulis menjadi delegasi dalam lomba *Asian English Olympic* dan menjadi *second runner up* di kejuaraan tersebut. Pada tahun yang sama diakhir tahun penulis menjadi delegasi lomba di *causeway challenge* di Johor Bahru Malaysia. Pada tahun 2013-2017 penulis juga menjuarai kompetisi scrabble dalam skala Provinsi hingga nasional.

MOTTO

“Science without religion without science is blind”.

(Albert Einstein)

*Being honest may not get you a lot of friends but it'll
always get you the right ones.*

(Jhon Lenon)

*Jujur lah dalam setiap kegiatanmu, karena jujur akan
membawamu kepada ketenangan*

(Ananto Widodo)

PERSEMBAHAN

*Sujud syukur kepada Allah SWT,
Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan skripsiku
Yang sederhana ini kepada:*

*Bapak Agus Taman dan Ibu Wiwik Pamulasih tercinta,
Terimakasih untuk semua kasih sayang dan pengorbanannya
Dalam setiap doanya yang telah membesarkan, mendidik,
Mendukung dan memberi dorongan untuk menanti
Keberhasilanku. Serta kepada keluarga besarku yang selalu
mendo'akan, memberikan bantuan, dan inspirasi setiap saat
Para dosen yang telah mendidikku.
Almamater tercinta*

*Dan para sahabat-sahabat tersayang yang memberikan
semangat dan pengalamanberarti dalam hidup.*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dianugerahi kesehatan dan berkat lindungannya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Antar Unit Kegiatan Mahasiswa Dan Kinerja Anggota Terhadapn Kerjasama Tim Unit Kegiatan Mahasiswa”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Pada kesempatan ini penulis dengan tulus menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si dan Ibu Yuningsih, S.E., M.M , selaku ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M selaku pembimbing utama yang telah memberikan saran dan arahan.
4. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si , selaku pembimbing kedua yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

6. Bapak dan Mamak yang telah memberikan dukungan moril dan doa yang tak ternilai beserta doa ketiga adikku tersayang.
7. Trimakasih kepada siti sufia yang telah memberikan support dan bantuannya selama ini. Semoga semakin di lancarkan dan di permudah sampai jenjang berikutnya.
8. Trimakasih untuk temen-temen nginep yang sudah menemani malam-malam ku bersama bantal dan kasur legendaris. Untuk Tanjung, Rian, Arif, Rifqi, Yuda, Iki Botak, Aris, Aldi. Trimakasih sekali lagi.
9. Trimakasih untuk arif yang sudah bersedia mengizinkan untuk menginap di kosan selama masa skripsi.
10. Trimakasih arisyang sudah bersedia kosanya menjadi tempat penitipan barang.
11. Trimaksih tim mobile legend yang sudah menghibur malam-malam ku dengan MABAR yang sangat mengesankan. Dan akhirnya bisa sampek epic itu pengalaman dan prestasi yang membanggakan. hahahah
12. Untuk scrabble player trimakasih atas ilmu dan kebersamaanya selama ini karna kalian saya bisa jalan-jalan lomba dapet duit dari scrabble. Terus lomba dan berlatih jangan patah semangat.
13. Trimakasih moni yang sudah membantu dalam membaca data spss.
14. Trimakasih Esoers yang sudah menjadi partner selama saya menjadi pengurus. Dan trimakasih untuk pengalaman lomba-lombanya juga tanpa kalian saya bukan apa-apa. heheheh

15. Terimakasih kepada teman-temanku yang tidak dapat disebutkan satu per satu serta teman-teman seperjuangan angkatan 2013.

16. Terimakasih kepada Universitas Lampung yang telah mendidikku.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna baik bagi penulis sendiri maupun pembaca sekalian.

Bandarlampung, 11 Januari 2018

Penulis,

Ananto Widodo

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
 I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
 II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1. Konflik	11
2.1.2. Jenis-Jenis Konflik	12
2.1.3. Manajemen Konflik.....	14
2.2 Kerjasama Tim	15
2.3 Kinerja	19
2.3.1. Tujuan Penilaian Kinerja	21
2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Kerangka Pikir	23
2.6 Hipotesis	24
 III. METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	25
3.2 Sumber Data	25
3.3 Metode Pengumpulan Data	26
3.3.1. Kuesioner (angket)	26
3.3.2. Studi Kepustakaan	27
3.4 Populasi.....	27
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	27
3.6 Uji Istrumen Penelitian	27
3.6.1. Uji Validitas	28

3.6.2. Uji Reabilitas	28
3.6.3. Uji Normalitas.....	29
3.7 Metode Analisis Data.....	29
3.7.1. Deskripsi Hasil Survei	29
3.7.2. Analisis Kuantitatif	30
3.8 Pengujian Hipotesis.....	30
3.8.1. Uji T (Parsial)	31
3.8.2. Uji F (Simultan)	31
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Distribusi Kuesioner	33
4.2 Uji Validitas, Reabilitas dan Normalitas.....	33
4.2.1. Uji Validitas	33
4.2.2. Uji Reabilitas	35
4.2.3. Uji Normalitas.....	36
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian.....	37
4.3.1. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Karakteristik Individu.....	37
4.3.2. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Konflik antar Unit Kegiatan Mahasiswa	40
4.3.3. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kerjasama antar UKM	41
4.3.4. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja UKM.....	46
4.4 Analisis Kuantitatif	50
4.5 Uji Hipotesis	51
4.5.1. Uji T (Parsial)	51
4.5.2. Uji F (Simultan)	54
4.6 Pembahasan.....	55
4.6.1. Pengaruh Konflik antar unit kegiatan Mahasiswa terhadap Kinerja UKM EEC dan UKM ROIS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.....	56
4.6.2. Pengaruh Kerjasama Anggota terhadap Kinerja UKM EEC dan UKM ROIS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.....	56
4.6.3. Pengaruh Konflik dan Kerjasama antar Unit Kegiatan Mahasiswa terhadap Kinerja UKM EEC dan UKM ROIS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.....	57
V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN	
5.1 Simpulan	60
5.2 Saran.....	61
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	61

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir.....	23

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Program Kerja EEC dan ROIS Periode 2016 yang Terlaksana dan Tidak Terlaksana	6
2. Pengurus Aktif EEC dan ROIS Periode 2106.....	7
3. Data Mengenai Prestasi UKM EEC dan ROIS tahun 2017	8
4. Tinjauan Penelitian Terdahulu	22
5. Distribusi Kuesioner Penelitian	33
6. Hasil Uji Validitas KMO MSA untuk Variabel Konflik antar Unit Kegiatan Mahasiswa, Kinerja dan Kerjasama Tim UKM EEC dan ROIS	34
7. Hasil Uji Reabilitas	35
8. Hasil Uji Normalitas	37
9. Persentase Pernyataan Responden tentang Karakteristik Individu Indikator Usia	38
10. Persentase Pernyataan Responden tentang Karakteristik Individu Indikator Jenis Kelamin.....	39
11. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Konflik antar Unit Kegiatan Mahasiswa pada UKM EEC dan ROIS	40
12. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kerjasama antar UKM Variabel Komitmen Anggota.....	41
13. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kerjasama antar UKM Variabel Saling Ketergantungan.....	42
14. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kerjasama antar UKM Variabel Kemampuan Interpersonal	42
15. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kerjasama antar UKM Variabel Keterbukaan Komunikasi.....	43
16. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kerjasama antar UKM Variabel Komposisi Tim yang Sesuai.....	44
17. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kerjasama antar UKM Variabel Berkomitmen terhadap Proses ..	44
18. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja UKM Variabel Kuantitas Output	46
19. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja UKM Variabel Kualitas Output	47

20. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja UKM Variabel Jangka Waktu Output.....	48
21. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja UKM Variabel Kehadiran dan Sikap Kooperatif.....	49
22. Uji t untuk Hipotesis I.....	52
23. Uji t untuk Hipotesis II.....	52
24. Uji F untuk Hipotesis III	55

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang penting dalam kehidupan sehari-hari, karena sumber daya manusia merupakan penggerak jalannya suatu kegiatan didalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia jika terdapat suatu masalah, maka akan berpengaruh kepada semua komponen yang ada didalam organisasi itu sendiri.

Organisasi merupakan suatu wadah dalam mengembangkan sumber daya manusia. Seorang individu jika berorganisasi maka mereka akan mendapatkan *soft skill* yang tidak didapatkan di bangku pendidikan. Contohnya seperti teknik lobi, *public speaking*, bagaimana memecahkan masalah yang ada di sekeliling kita dan masih banyak keuntungan yang didapat lainnya. Organisasi juga merupakan tempat untuk para individu dalam mengaplikasikan ilmu yang didapatkan ketika mereka sedang menjalankan studi di perguruan tinggi ataupun di lembaga pendidikan lainnya. ilmu yang didapat harus diaplikasikan langsung dalam organisasi ataupun didalam masyarakat sekitar.

Terdapat aspek sosial yang sering terjadi didalam suatu organisasi. Aspek ini meliputi kerjasama internal, kerja sama eksternal, konflik internal maupun eksternal, dan masih banyak lagi aspek sosial lainnya. Hal-hal tersebut

saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Sehingga, aspek tersebut memang harus diperhatikan, karena aspek sosial juga berpengaruh terhadap jalannya roda organisasi.

Menjalani proses kerjasama, tentu akan ditemukannya beberapa masalah, baik itu masalah individu atau tim, masalah internal maupun eksternal yang mampu menjadi penghalang diraihnya tujuan sebuah organisasi. Masalah tersebut bersinergi dalam sebuah konflik.

Konflik terbentuk karena adanya perbedaan tujuan ataupun pendapat dalam berorganisasi dan akhirnya terjadi ketidaknyamanan antara organisasi ataupun individu maka timbulah konflik. Seperti yang dikemukakan oleh Lacey (2003) konflik merupakan suatu pertarungan, suatu benturan, suatu pergulatan, pertentangan kepentingan-kepentingan, opini-opini atau tujuan-tujuan pergulatan mental penderitaan batin.

Konflik bukan berarti selalu bersifat negatif, ada juga yang bersifat positif. Konflik terkadang dapat menimbulkan semangat bekerja, menimbulkan ide-ide baru ketika dalam keadaan terjadi konflik, yang terpenting dapat meningkatkan kerjasama tim dalam memecahkan suatu permasalahan yang timbul di dalam organisasi. Konflik memang penting dalam suatu organisasi, konflik harus dimanajemen dengan baik, sehingga tidak terlalu lebih dan tidak kurang. Akibat dari konflik terlalu banyak akan menyebabkan karyawan terlalu stress, membuat performa menurun dengan demikian akan berimbas terhadap kinerja dari organisasi tersebut.

Dijelaskan dalam hasil wawancara pada tanggal 13 maret 2017 di fakultas ekonomi dan bisnis kepada ketua EEC dan Sekretaris umum ROIS, terdapat tiga konflik utama yang paling sering terjadi di UKM EEC dan ROIS, yakni 1) konflik kaderisasi. 2) konflik program kerja. 3) kurangnya koordinasi antar UKM. 4) perebutan kedudukan UKM yang sering di gunakan oleh dekanat (Ketua EEC tahun 2016).

Konflik Kaderisasi yakni persaingan antar UKM dalam mendapatkan perhatian dari mahasiswa baru calon anggota UKM, dengan harapan mahasiswa tersebut akan memilih UKM yang mereka ikuti. Ajang memperkenalkan UKM (*Propti Show*) menjadi wadah untuk menarik minat calon anggota baru. Konflik kaderisasi tidak hanya berhenti sampai disitu, banyaknya fakta bahwa setiap mahasiswa tidak hanya dibatasi mengikuti satu UKM saja, maka mahasiswa bebas mengepaskan sayapnya disetiap UKM yang ada di Fakultas. Sehingga hal tersebut memicu setiap UKM untuk melakukan pendekatan dengan berbagai macam cara agar anggotanya tidak lepas dan bertahan di organisasi lain. Mereka berlomba-lomba membuat anggotanya nyaman berada didalam organisasi tersebut (Ketua EEC tahun 2016).

Selanjutnya konflik Program Kerja yakni Masing-masing UKM akan merancang program kerja sedemikian rupa sehingga mampu menarik perhatian dekanat. Hal tersebut dilakukan agar dicapainya kemudahan administrasi dalam menjalankan program kerjanya, kemudahan bisa didapat karena sudah mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari pihak dekanat (ketua EEC tahun 2016).

Konflik lain yang rentan terjadi yakni kurangnya koordinasi antar UKM. Hal ini sering terjadi pada saat akan pemakaian gedung acara di Ekonomi, berawal dari kurangnya koordinasi dan komunikasi mengenai tempat acara, mengakibatkan adanya konflik yang terjadi antar UKM. Meskipun demikian, dekanat sudah menghimbau agar setiap UKM seharusnya mampu berkolaborasi, dan menjalin kerjasama. Hal itu pun sudah perlahan digalakkan dengan cara membuat grup media sosial antar ketua UKM yang ada di FEB (ketua EEC tahun 2016).

Perebutan kedudukan UKM yang sering digunakan oleh dekanat juga sering menjadi konflik tersendiri bagi UKM yang ada. Terkadang mereka takut bahwa UKM yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung ini di dominasi oleh dua UKM saja. Mereka melakukan berbagai cara untuk menjadi yang terunggul dan tersorot oleh pihak-pihak yang berkepentingan di kampus. Menjadi kepuasan tersendiri jika hal tersebut dapat terjadi di dalam suatu organisasi (ketua EEC tahun 2016).

Konflik yang muncul di organisasi seperti ROIS tidak jauh beda dengan konflik yang di alami oleh EEC hanya ada beberapa terjadi diskriminasi yang di alami oleh UKM ROIS ketika *propti show*, sehingga anggota mereka tidak mencapai target rekrutmen yang sudah di tentukan (sekertaris umum ROIS periode 2016). Seperti yang dikemukakan oleh Nouman (2011) bahwa banyak faktor yang menimbulkan konflik yakni keyakinan Pribadi, miskomunikasi, perubahan kebijakan yang mendadak, perbedaan pendapat dan perebutan kedudukan. Konflik yang terjadi juga muncul dari adanya kerjasama yang dilakukan antar UKM, demi mewujudkan kinerja yang baik dari masing-masing UKM.

Scarnati menjelaskan dalam Budijanto (2013) bahwa kerjasama merupakan bagian dari fleksibilitas perilaku, pikiran dan etika yang berkaitan dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal suatu organisasi, yang didalamnya termasuk proses kerjasama yang membuat seorang biasa meraih suatu hasil yang luar biasa. Kerjasama merupakan bentuk integrasi antara pikiran, perasaan dan perilaku antar tim untuk bersama-sama menyelesaikan tugas untuk meraih tujuan.

Jurnal tersebut juga menjelaskan beberapa keuntungan bagi organisasi mampu diraih dengan adanya kerjasama yang baik, yakni: 1) kerjasama mampu meningkatkan produktivitas dan kreatifitas; 2) banyaknya kerjasama berpotensi untuk memfasilitasi pikiran yang kompleks; 3) proses kerja dalam kerjasama memungkinkan adanya saling berbagi antar anggota; 4) kerjasama mampu mengefektifkan komunikasi dan kolaborasi tanpa adanya batasan-batasan yang menghalangi dan; 5) kerjasama juga dapat meningkatkan kecepatan pergerakan, menumbuhkan komitmen dan meningkatkan adaptabilitas dan fleksibilitas sebuah organisasi.

Tarricone & Lucca dalam Budijanto (2013) menjelaskan Keberhasilan sebuah kerjasama merupakan hasil sinergi antar semua anggota tim. Anggota tim harus fleksibel dalam beradaptasi dengan baik di dalam lingkungan kerja, guna keefektifan kerjasama melalui kolaborasi dan ketergantungan sosial, dalam perilaku persaingan antar individu. Melalui kerjasama yang baik dengan indikator-indikator yang dicapai, maka mampu mewujudkan kinerja yang maksimal.

Tarricon dan Lucca juga menjelaskan bahwa keberhasilan sebuah kerjasama dapat diraih dengan memperhatikan syarat atau indikator, antara lain: komitmen anggota tim, saling ketergantungan antar anggota, kemampuan interpersonal, keterbukaan komunikasi dan umpan balik yang positif, komposisi tim yang sesuai dan berkomitmen dalam proses-proses yang terjadi didalam tim. Dengan demikian, kerjasama dan manajemen konflik yang baik mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi masing-masing UKM.

Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja SDM merupakan bentuk nyata dari kegiatan yang dilaksanakan ataupun yang tidak dilaksanakan. Kinerja SDM dapat terlihat dari seberapa banyak mereka mampu memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Ada pun pendapat lain mengenai kinerja dijelaskan oleh Simamora (2003) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa kinerja karyawan yang umum untuk semua jenis pekerjaan meliputi elemen-elemen seperti: kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil pekerjaan, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

Tabel 1. Program Kerja EEC dan ROIS Periode 2016 yang Terlaksana dan Tidak Terlaksana

No	Organisasi	Total Program terlaksana
1	EEC	25
2	MAHAPEL	4
3	PILAR	0
4	KSPM	8
5	EBEC	5
6	ROIS	62
	Jumlah	104

Sumber : Arsip Bagian Tim Jaminan Mutu FEB Unila

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa, UKM yang aktif dilingkungan FEB Unila adalah UKM EEC dengan total 25 program dan UKM ROIS sebanyak 62 Program, kemudian berbeda cukup jauh dengan UKM lainnya seperti KSPM 8 Pogram, EBEC 5 Program, Mahapel 4 Program, dan tidak adanya program yang masuk kedalam pertanggungjawaban ke pihak dekanat dari UKM Pilar. Banyaknya program kerja (progja) yang terlaksana oleh UKM EEC dan ROIS menunjukkan bahwa EEC dan ROIS memiliki kontribusi yang baik di dalam menunjang keaktifan mahasiswa dalam memajukan FEB Unila dalam kurun waktu 1 tahun kepengurusan.

Tabel 2. Pengurus Aktif EEC dan ROIS Periode 2016

No	Organisasi	Pengurus aktif
1	EEC	60 Orang
2	ROIS	56 Orang
	Jumlah	116 Orang

Sumber : LPJ EEC dan ROIS periode 2016

Tabel diatas memberikan informasi mengenai jumlah pengurus yang aktif dalam menjalankan organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa adanya anggota

organisasi yang bertanggung jawab dan bekerjasama dalam menyokong kemajuan kinerja organisasi tersebut.

Selain itu, prestasi kedua UKM ini juga terbilang memuaskan, terbukti dengan diraihnya beberapa prestasi di tahun 2017. Sebagai berikut :

Tabel 3. Data mengenai Prestasi UKM EEC dan ROIS tahun 2017

No	Jenis Prestasi	EEC	ROIS
1	Prestasi Nasional	6	10
2	Prestasi Internasional	1	0
	Jumlah	7	10

Sumber : Arsip Sekretaris Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni.

Penulis memilih UKM EEC dan ROIS sebagai objek penelitian ini, karena berdasarkan Data diatas, UKM EEC dan ROIS merupakan UKM yang aktif dan kontributif, terbukti dengan banyaknya program kerja yang terealisasi dalam waktu satu tahun, dengan mengatur banyaknya anggota yang memiliki karakter yang berbeda-beda. Selain itu, UKM EEC dan FEB juga aktif berkontribusi dengan mengikuti acara internal dan external FEB unila, terbukti dengan banyaknya prestasi yang diraih demi kemajuan dan pengembangan diri mahasiswa FEB Unila.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Konflik Dan Kerjasama Antar Unit Kegiatan Mahasiswa Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa”* supaya mengetahui seberapa besar pengaruh konflik antar UKM dan kinerja UKM itu sendiri terhadap kerjasama yang terjadi antar UKM.

1.2. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh konflik antar Unit Kegiatan Mahasiswa terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung?
2. Adakah pengaruh kerjasama antar Unit Kegiatan Mahasiswa terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung?
3. Adakah pengaruh konflik dan kerjasama antar Unit Kegiatan Mahasiswa secara bersama-sama terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung?

1.3. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik antar Unit Kegiatan Mahasiswa terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama antar UKM terhadap kinerja tim Unit Kegiatan Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik dan kerjasama antar Unit Kegiatan Mahasiswa secara bersama-sama terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

1.4. Manfaat

1. **Bagi Organisasi**

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam memajemen konflik dan meningkatkan kerjasama para individu yang ada didalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

2. **Bagi Peneliti**

Melalui Penelitian ini, peneliti diharapkan dapat menerapkan ilmu yang didapatkan pada waktu perkuliahan dan mendapatkan pengalaman baru dalam belajar, wawasan yang tidak di dapatkan ketika kegiatan belajar mengajar didalam perkuliahan.

3. **Bagi Umum**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan umum bagi para pembaca mengenai pentingnya manajemen konflik dan performa dalam kerjasama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

Peneliti menggunakan teori SDM sebagai *Grand Theory* dan teori Konflik, teori Kinerja, teori Kerjasama tim sebagai *Applied Theory*.

2.1.1. Konflik

Sumber daya manusia adalah suatu yang vital di dalam suatu perusahaan, karena sumberdaya manusia adalah penggerak kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan banyak di tentukan dari seberapa besar kinerja dan kerjasama diantara individu dalam perusahaan. menunjukkan pentingnya sumberdaya manusia di dalam suatu perusahaan. Selain itu untuk meningkatkan kerjasama dalam suatu organisasi dibutuhkan adanya konflik dalam suatu perusahaan untuk memacu individu dalam bekerja dalam tekanan dan masalah.

Dijelaskan oleh Lacey (2003) konflik merupakan suatu pertarungan, suatu benturan, suatu pergulatan, pertentangan kepentingan-kepentingan, opini-opini atau tujuan-tujuan pergulatan mental penderitaan batin.

Sedangkan Fisher (2001) menjelaskan Konflik adalah hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki, atau yang merasa memiliki sasaran-sasaran yang tidak sejalan.

Nouman (2011) menyatakan bahwa Ada banyak faktor yang menimbulkan konflik. Temuan menunjukkan bahwa alasan yang paling umum dari konflik adalah, keyakinan pribadi, miskomunikasi (gap komunikasi), perubahan mendadak dalam kebijakan, perbedaan pendapat dan kesalahpahaman.

Nouman (2011) juga menjelaskan bahwa konflik terjadi pada semua tingkatan organisasi. Namun konflik paling banyak timbul ialah konflik fungsional dan interpersonal antara manajemen dan anggotanya. Strategi dominan yang paling sering digunakan adalah kolaborasi, saling menghindar dan akomodasi. Namun, strategi tersebut tidaklah mutlak. Sewaktu-waktu dapat berubah tergantung situasi dan kondisi konflik yang terjadi.

2.1.2. Jenis-Jenis Konflik

James A.F.Stoner dan Charles Wankel (dalam Goleman, 2002: 98) mengemukakan bahwa ada lima jenis konflik yaitu konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik antar individu dan kelompok, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi. Jenis-jenis konflik ini juga terjadi dalam dunia pendidikan. Secara detailnya dapat diuraikan seperti dibawah ini :

a. Konflik *Intrapersonal*

Konflik intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang

tidak mungkin dipenuhi sekaligus. Ada tiga macam bentuk konflik intrapersonal yaitu:

1. Konflik pendekatan-pendekatan, contohnya orang yang dihadapkan pada dua pilihan yang sama-sama menarik.
2. Konflik pendekatan – penghindaran, contohnya orang yang dihadapkan pada dua pilihan yang sama menyulitkan.
3. Konflik penghindaran-penghindaran, contohnya orang yang dihadapkan pada satu hal yang mempunyai nilai positif dan negatif sekaligus.

b. Konflik *Interpersonal*

Konflik *Interpersonal* adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain.

c. Konflik antar individu-individu dan kelompok-kelompok (*Intergroup*)

Hal ini seringkali berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan-tekanan oleh kelompok kerja mereka.

d. Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama (Intraorganisasi)

Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi-organisasi. Konflik antar lini dan staf, pekerja dan pekerja – manajemen merupakan dua macam bidang konflik antar kelompok.

e. Konflik antara organisasi (*Interorganisasi*)

Dalam pendidikan konflik semacam ini dapat terjadi seperti konflik antara satu sekolah dengan sekolah lainnya.

Semua bentuk-bentuk konflik tersebut dapat menimbulkan konsekuensi, baik positif maupun negatif. Menurut Veithzal Rivai (2004) ada tiga faktor yang menentukan apakah suatu konflik akan berimbang, bermanfaat atau merusak yaitu: (a) tingkat pertikaian/konflik; (b) susunan dan iklim dalam organisasi; dan (c) cara mengelola konflik

2.1.3. Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interest) dan interpretasi. Hendricks (2006), menyebutkan lima gaya manajemen konflik yang dapat dipilih sebagai upaya untuk penyelesaian konflik.

1. Pertama, penyelesaian konflik dengan mempersatukan (*integrating*). Penyelesaian konflik dengan cara mempersatukan mendorong tumbuhnya creative thinking (berfikir kreatif), mengembangkan alternatif merupakan kekuatan dari gaya integrating.
2. Kedua, penyelesaian konflik dengan kerelaan untuk membantu (*obliging*), strategi ini berperan dalam menyempitkan perbedaan antar kelompok dan mendorong para pihak untuk mencari persamaan dasar.
3. Ketiga, penyelesaian konflik dengan cara mendominasi (*dominating*), merupakan kebalikan dari cara obliging. Strategi ini dapat menjadi reaksioner, digerakkan oleh mekanisme mempertahankan diri.

4. Keempat, penyelesaian konflik dengan menghindar (*avoiding*), aspek negatif cara ini diantaranya adalah menghindar dari tanggungjawab.
5. Kelima, penyelesaian konflik dengan kompromi (*compromising*), cara ini dianggap paling efektif apalagi menghadapi isu yang kompleks. Kompromi dapat menjadi pemecah perbedaan atau pertukaran konsesi, cara ini hampir selalu dijadikan sarana oleh semua kelompok yang berselisih untuk mendapatkan jalan keluar atau pemecahan masalah.

Konflik yang di manajemen dengan baik dapat meningkatkan kesetabilan anggota dan organisasi dalam menjalankan kinerjanya serta memberikan pelajaran bagi organisasi dalam penanganan masalah dengan tepat.

Teori-teori yang telah di jelaskan dalam teori konflik dapat ditarik kesimpulan, teori yang akan di gunakan adalah (Nouman, 2011) yang menyatakan bahwa alasan yang paling umum dari konflik adalah keyakinan pribadi, miskomunikasi (gap komunikasi), perubahan mendadak dalam kebijakan, perbedaan pendapat dan kesalahpahaman.

2.2 Kerjasama

Kerjasama merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Kerjasama yang ada dalam perusahaan dapat mempermudah tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang ada. Tracy (2006) menyatakan bahwa, Kerjasama merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama dapat meningkatkan kinerja dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan.

Biasanya kerjasama beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007), Kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan kerja tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan.

Nelson (2006) juga mengemukakan mengenai kerjasama dan lebih memperkuat lagi mengenai teori kerjasama. Kerjasama adalah sekelompok orang dengan saling melengkapi keterampilan dan komitmen pada misi dengan tujuan kinerja dan pendekatan yang mereka gunakan untuk dapat bertanggung jawab. Tarricon dan Lucca menjelaskan dalam jurnal Budijanto (2013) mengemukakan bahwa keberhasilan sebuah kerjasama dapat diraih dengan memperhatikan syarat atau indikator, antara lain:

1. Komitmen anggota, setiap anggota harus berkomitmen terhadap tujuan bersama dan termotivasi untuk meraih kinerja terbaik dari tujuan tersebut.
2. Saling ketergantungan antar anggota, artinya diciptakannya lingkungan organisasi yang saling ketergantungan, dimana setiap anggota bisa berkontribusi lebih banyak, dibandingkan pekerjaan yang dilakukan secara individu.

3. Kemampuan interpersonal, artinya setiap anggota mampu untuk berdiskusi secara terbuka, jujur dan terpercaya, saling mendukung dan menunjukkan kepedulian terhadap tim, guna mencapai keefektifan kerjasama antar organisasi
4. Keterbukaan komunikasi dan umpan balik yang positif, artinya anggota tim seharusnya aktif mendengarkan dan fokus terhadap kebutuhan anggota lainnya, saling membantu untuk menciptakan lingkungan kerjasama yang efektif; anggota tim dengan senang hati menerima dan memberi kritik dan respon yang baik terhadap kritik.
5. komposisi yang sesuai, artinya anggota yang bekerjasama berperan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.
6. berkomitmen terhadap proses, artinya anggota bertanggung jawab di dalam sebuah proses organisasi.

Scarnati menjelaskan dalam jurnal (Budijanto, 2013) bahwa Kerjasama merupakan bagian dari fleksibilitas perilaku, pikiran dan etika yang berkaitan dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal suatu organisasi, yang didalamnya termasuk proses kerjasama yang membuat seorang biasa meraih suatu hasil yang luar biasa.

Dijelaskan pula oleh Salas dalam (budijanto, 2013) Kerjasama merupakan bentuk integrasi antara pikiran, perasaan dan perilaku antar tim untuk bersama-sama menyelesaikan tugas untuk meraih tujuan Beberapa keuntungan bagi organisasi mampu diraih dengan adanya kerjasama yang baik, yakni: 1) kerjasama mampu meningkatkan produktivitas dan kreatifitas; 2) banyak nya kerjasama berpotensi untuk memfasilitasi pikiran yang kompleks; 3) proses kerja dalam kerjasama

memungkinkan adanya saling berbagi antar anggota; 4) kerjasama mampu mengefektifkan komunikasi dan kolaborasi tanpa adanya batasan-batasan yang menghalangi dan; 5) kerjasama juga meningkatkan kecepatan pergerakan, menumbuhkan komitmen dan meningkatkan adaptabilitas dan fleksibilitas sebuah organisasi.

Dijelaskan dalam Budijanto (2013), Tarricone dan Lucca mengemukakan bahwa Keberhasilan sebuah kerjasama merupakan hasil sinergi antar semua anggota tim. Anggota Tim harus cukup fleksibel dalam beradaptasi dengan baik di dalam lingkungan kerja, guna keefektifan kerjasama melalui kolaborasi dan ketergantungan sosial, dalam perilaku persaingan antar individu

Pada dasarnya setiap kelompok mempunyai ciri-ciri atau karakteristik, yaitu:

1. Interaksi Fisik, verbal, nonverbal, emosional.
2. Struktur Pola hubungan yang stabil diantara anggota.
 - a. Role yang telah diharapkan dan seseorang yang telah menduduki.
 - b. Norma aturan yang mengidentifikasi atau mendeskripsikan perilaku yang tepat.
 - c. Relasi antar anggota.
3. Tujuan
 - a. Intrinsik
 - b. Ekstrinsik (tujuan bersama)
 - c. Faktor pemersatu paling kuat (ex: olah raga).
 - d. Memotivasi perilaku tertentu sehingga tujuan tercapai.

4. Groupness entitavity (kesatuan): Tingkat dimana kesatuan kekuatan tunggal menyatu.
5. Ketergantungan yang dinamis.

Berdasarkan penguraian diatas bahwa kerjasama tim itu penting, karena dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Kerjasama tim juga dapat mempererat persaudaraan dan keakraban sesama anggota organisasi

Kerjasama yang baik akan timbul ketika anggota memiliki komitmen yang kuat di dalam organisasi. Komunikasi, umpan balik, kemampuan interpersonalpun tidak kalah pentingnya dalam menunjang kerjasama tim yang ada di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tarricone dan Lucca (dalam Budijanti, 2013) yang mengungkapkan keberhasilan sebuah kerjasama dapat diraih dengan memperhatikan syarat atau indikator, antara lain : komitmen anggota tim, saling ketergantungan antar anggota, kemampuan interpersonal, keterbukaan komunikasi dan umpan balik yang positif, komposisi tim yang sesuai, berkomitmen terhadap proses

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Ada beberapa ahli yang mengemukakan beberapa pendapat mengenai kinerja.

Menurut Simamora (2003) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Veithzal (2005) menjelaskan Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan

terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa Kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja SDM merupakan bentuk nyata dari kegiatan yang dilaksanakan ataupun yang tidak dilaksanakan. Kinerja SDM dapat terlihat dari seberapa banyak mereka mampu memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Hal ini berarti bahwa kinerja adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Hasibuan (2008) menjelaskan bahwasannya kinerja tergantung kepada kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan

pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

2.3.1. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000) secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara anggota tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang anggota, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada anggota untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga anggota termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Teori-teori yang telah di jelaskan dalam teori kinerja UKM dapat ditarik kesimpulan, teori yang akan di gunakan adalah (Mathis dan Jackson, 2006) yang mengemukakan bahwa, Kinerja SDM merupakan bentuk nyata dari kegiatan yang dilaksanakan ataupun yang tidak dilaksanakan. Kinerja SDM dapat terlihat dari seberapa banyak mereka mampu memberi kontribusi kepada organisasi yang

antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada Jurnal yang diteliti oleh Muhammad Nouman pada tahun 2011 yang berjudul “Conflicts and strategies for their resolution : case of organizations operating in Khyber pakhtunkhwa, Pakistan”. Jurnal ini merujuk pada pemahaman penulis mengenai konflik pada suatu organisasi.

Selanjutnya, penulis merujuk pada hasil thesis yang diteliti oleh Renny Rochani Budijanto pada tahun 2013 yang berjudul “Thinking Styles, Teamwork Quality and Performance”. Thesis ini membantu penulis dalam memahami kerjasama dan hubungannya dengan kinerja dalam suatu organisasi. Penjelasan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

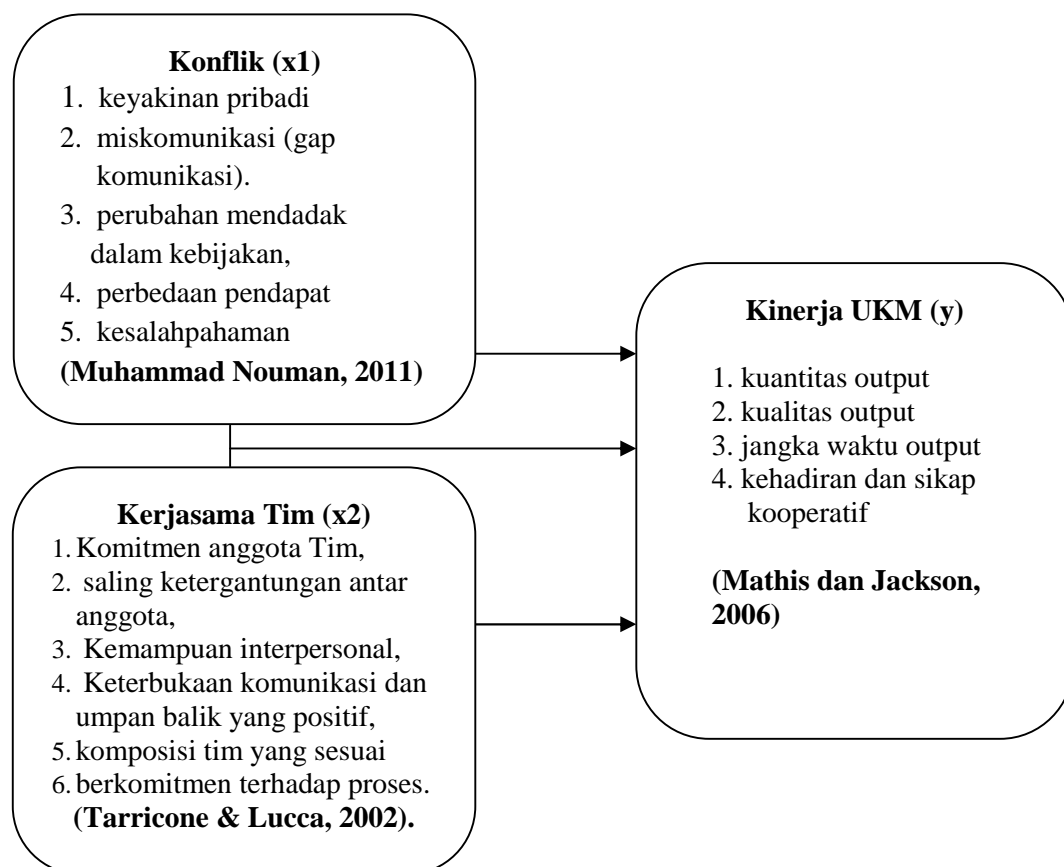
Tabel 4. Tinjauan Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti dan tahun penelitian	Judul	Hasil penelitian
1	Muhammad Nouman, 2011	<i>Conflicts and strategies for their resolution : case of organizations operating in Khyber pakhtunkhwa, Pakistan (vol. 3 No 5)</i>	Alasan konflik yang paling diperhatikan dalam sebuah organisasi adalah kurangnya komunikasi, kesalahan persepsi dan perbedaan pendapat atau bila kekuasaan / wewenang diberikan kepada seseorang berdasarkan diskriminasi. Strategi yang paling dominan adalah berkolaborasi, menghindari dan mengakomodasi strategi
2	Renny Rochani Budijanto, 2013	<i>Thinking Styles, Teamwork Quality and Performance</i>	Dalam hal TWQ, gaya dihitung dalam tiga aspek yang dibutuhkan TWQ, di mana jelas dari temuan bahwa koordinasi, saling mendukung dan kohesi didukung oleh gaya

			independen yang relatif lebih rendah. Aspek TWQ ini membutuhkan kompromi, empati dan pertimbangan, sehingga menyesuaikan gaya intelektual independen yang kuat tampaknya menjadi kunci untuk mencapai karakteristik TWQ ini
--	--	--	---

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan bahwa ada beberapa faktor faktor yang memengaruhi kerjasama itu sendiri, bisa karena konflik, kinerja, motivasi ataupun yang lainnya. Teori yang dikemukakan di atas dapat di gambarkan dalam kerangka pikir sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir Pengaruh Konflik antar Unit Kegiatan Mahasiswa dan Kerjasama UKM terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa.

2.6. Hipotesis

1. Apakah konflik antar Unit Kegiatan Mahasiswa berpengaruh terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung?
2. Apakah kerjasama antar Unit Kegiatan Mahasiswa berpengaruh terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung?
3. Apakah konflik dan kerjasama antar Unit Kegiatan Mahasiswa secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung?

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah mengenai pengaruh konflik dan kerjasama antar UKM terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. kerjasama yang berasal dari manajemen konflik dan kerjasama antar UKM tentu akan memengaruhi bagaimana kinerja pada Unit Kegiatan Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

3.2. Sumber Data

Data primer adalah data hasil yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan (Oei, 2010). Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh para responden. Sumber data primer terbagi menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu:

1. Deskripsi hasil survei yaitu gambaran atau hasil analisa suatu data yang diperoleh berdasarkan hasil survei.
2. Data kuantitatif yaitu data yang berifat terstruktur.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan topik penelitian (Oei, 2010). Data sekunder atas dasar sumber penyediaannya terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Data internal, bersifat *intern* data yang diperoleh dari objek penelitian. Misalnya data yang didapat dari arsip bagian pengelolaan karyawan.
2. Data eksternal yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan oleh pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian, misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal, dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013). Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

3.3.1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2013).

3.3.2. Studi Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

3.4. Populasi

Populasi merupakan hal yang penting dalam penelitian yang dapat menentukan berapa banyak objek yang akan kita teliti. Menurut Margono (2010), Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Sedangkan Sukmadinata (2011) mengemukakan bahwa populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita. Populasi yang penulis gunakan sebagai objek penelitian adalah Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis studi kasus pada EEC dan ROIS. Berdasarkan data statistik periode 2016 jumlah pengurus aktif EEC dan ROIS adalah 116.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2009).

3.6. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini

diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS yang digunakan untuk mengukur tingkat intrakolerasi antar variabel yang dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan Kaise-Mayer-Olin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA), apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *faktor loading* > 0,5, apabila terdapat nilai *faktor loading* kecil maka harus dikeluarkan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai *faktor loading* yang kurang dari 0,5.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6 yaitu:

$$R_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrumen

K = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian butir

t^2 = varian total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria berikut:

1. Apabila $r_{ii} > r$ tabel maka instrumen dapat dinyatakan reliabel.
2. Apabila $r_{ii} < r$ tabel maka instrumen dapat dinyatakan tidak reliabel.

3.6.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2013). Cara yang digunakan untuk menguji normalitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov-Test*.

3.7. Metode Analisis

3.7.1. Deskripsi Hasil Survei

Deskripsi hasil survei dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung.

3.7.2. Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian berupa kuantitatif dengan sumber data berupa data primer, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan regresi linear. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menerapkan landasan teori yang kuat melalui studi pustaka sehingga diharapkan dapat memperoleh kesimpulan yang berbobot ilmiah. Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Konflik dan Kerjasama antar Unit Kegiatan Mahasiswa terhadap Kinerja UKM pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Rumus analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + Et$$

$$Y_2 = a + b_2X_2 + Et$$

$$Y_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Et$$

Keterangan:

Y = variabel Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa

X₁ = variabel konflik antar Unit Kegiatan Mahasiswa

X₂ = variabel kerjasama antar UKM

a = konstanta

b_{1,2} = koefisien

Et = tingkat eror (*error term*) (Sugiyono, 2013).

3.8. Pengujian Hipotesis

Hipotesis berfungsi untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2009). Metode pengujian terhadap

hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara setimulan (uji F).

3.8.1. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap signifikan terhadap variabel dependen. Dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ (0,05), maka hipotesis didukung.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ (0,05), maka hipotesis tidak didukung.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b \equiv koefisien regresi variabel dependen.

σb \equiv standar deviasi koefisien regresi variabel independen.

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda menggunakan SPSS.

3.8.2. Uji F (Simultan)

Bertujuan untuk mengetahui apakah variabel variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat. Besarnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi (R^2),

semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 k}{(R^2 - k) / n - k - 1}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

Kriteria uji F untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

$F < F \text{ tabel}$ Ho diterima

$F > F \text{ tabel}$ Ho ditolak

Jika Ho ditolak, berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2013)

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh konflik antar Unit Kegiatan Mahasiswa (keyakinan pribadi, miskomunikasi, perubahan mendadak dalam kebijakan, perbedaan pendapat, persaingan kedudukan) dan kerjasama Antar UKM (komitmen anggota tim, saling ketergantungan antar anggota, kemampuan interpersonal, keterbukaan komunikasi dan umpan balik yang positif, komposisi tim yang sesuai, berkomitmen terhadap proses) terhadap kinerja UKM (output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif) di UKM EEC dan UKM ROIS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu :

1. Konflik antar Unit Kegiatan Mahasiswa berpengaruh terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Kerjasama antar Unit Kegiatan Mahasiswa berpengaruh terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Konflik dan kerjasama antar Unit Kegiatan Mahasiswa secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

5.2 Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian dan menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. UKM EEC dan UKM ROIS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sebaiknya lebih mampu memajemen konflik antar organisasi, sehingga meminimalisir terjadinya perselisihan antar UKM.
2. UKM EEC dan UKM ROIS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sebaiknya meningkatkan kinerja UKM masing-masing anggota seperti kualitas program kerja ketepatan waktu dalam menyelesaikan program kerja dan saling membantu dalam memajukan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. UKM EEC dan UKM ROIS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sebaiknya saling bekerja sama dalam membangun Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Pihak dekanat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sebaiknya menambah fasilitas yang di butuhkan oleh UKM yang ada di FEB baik berupa gedung, admisnistrasi, dukungan finansial dan lain-lain. Serta membatasi para mahasiswa untuk mengikuti lebih dari UKM karna akan menimbulkan konflik antar UKM.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya

2. Sulitnya menemui anggota organisasi yang memiliki kesibukan masing-masing, sehingga butuh waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data dari populasi ke dua UKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Cipta.
- Budijanto, Renny. 2013. *Thinking Styles, Teamwork Quality and Performance*. University of Canberra.
- Debra, L. Nelson and Quick, J.C. (2006). *Organization Behavior: Foundations, Realities & Challenges, 5/E*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Dewi, Sandra, 2007. *Teamwork*, Bandung : Progressio
- Fisher, S Dekha IA; Jawed, L; Richard, S; Steve, W and Sue W. 2000. *Mengelola Konflik: Keterampilan & Strategi untuk Bertindak*, The British Council, Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, Daniel. 2002. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Hendricks, William. 2006. *Bagaimana Mengelola Konflik (Cetakan Keenam)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto Oei, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, Gramedia Pustaka utama Jakarta.
- Lacey, H. 2003. *How to Resolve Conflict*, Diterjemahkan oleh Bern Hidayat, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad nouman. 2011. *Conflicts and strategies for their resolution*. Pakistan: University of Peshawar. Vol 3, No 5.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Simamora, Bilson.2003.*Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remana Rosdakarya
- Tracy, Brian, 2006. *Pemimpin Sukses*, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani, Penerbit Pustaka Delapatrasa, Jakarta
- Veithzal Rivai.2005."Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada