

ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK PADA PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA PONTIANAK

Laporan Tugas Akhir
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dari
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Oleh :
FILIPUS AAN
NPM. : 13 02 14647



**PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
JUNI 2020**

PENGESAHAN

Laporan Tugas Akhir

**ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK PADA PROYEK
KONSTRUKSI DI KOTA PONTIANAK**

Oleh :
FILIPUS AAN
NPM. : 13 02 14647

Telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing

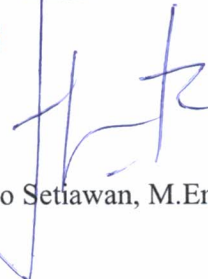
Yogyakarta,

Pembimbing



(Dr. Ir. Wulfram Indri Ervianto, M.T)

Disahkan oleh :
Program Studi Teknik Sipil
Ketua



(Ir. A.Y. Harijanto Setiawan, M.Eng., Ph.D)

PENGESAHAN




Laporan Tugas Akhir

**ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK PADA PROYEK
KONSTRUKSI DI KOTA PONTIANAK**



Oleh :
FILIPUS AAN
NPM. : 13 02 14647

Telah diuji dan disetujui oleh :

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Ketua : Dr. Ir. Wulfram Indri Ervianto, M.T	
Anggota : Ir. A.Y. Harijanto Setiawan, M.Eng., Ph.D	
Anggota : Johan Ardianto, S.T., M.Eng	

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul:

ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK PADA PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA PONTIANAK

Benar-benar merupakan hasil karya sendiri. pernyataan, ide, maupun kutipan baik secara langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide dari orang lain, dinyatakan serta tertulis pada skripsi ini dalam catatan kaki dan daftar pustaka. Apabila terbukti dikemudian hari bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dalam skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya diperoleh dinyatakan batal dan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 22 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan



(Filipus Aan)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan berkah, rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini yang berjudul “Analisis Manajemen Konflik pada Proyek Konstruksi di Kota Pontianak”.

Laporan tugas akhir ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dari Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Atmajaya Yogyakarta.

Tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, laporan tugas akhir ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Eng. Luky Handoko, ST., M.Eng selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Bapak Ir. A.Y. Harijanto Setiawan, M.Eng., Ph.D selaku Ketua Program Studi Teknik Sipil Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Ir. Wulfram Indri Ervianto, M.T selaku Dosen Pembimbing yang banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan serta nasihat dalam penulisan laporan tugas akhir ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Teknik Sipil serta para staf karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan bimbingan dan pelayanan selama penulis belajar di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

5. Keluarga tercinta Ayah, Ibu, dan Adik yang selalu memberikan motivasi, dukungan, doa, kepercayaan dan semangat pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas akhir.
6. Teman-teman angkatan 2013 yang sudah lebih dulu lulus, maupun yang belum dan adik-adik kelas yang bersedia membantu, memberikan informasi serta motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang secara langsung ataupun tidak langsung membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, segala kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan demi kesempurnaan tugas akhir ini. Selain itu, penulis juga berharap tugas akhir ini mampu memberikan manfaat bagi pembacanya dan berkontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Atas perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih, Tuhan memberkati.

Yogyakarta, Juni 2020

Penulis

Filipus Aan

NPM: 130214647

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
INTISARI	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Keaslian Tugas Akhir	3
1.5 Tujuan Penelitian	4
1.6 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Manajemen Proyek Konstruksi.....	5
2.2 Konflik.....	7
2.2.1 Pengertian Konflik	7
2.2.2 Jenis-jenis Konflik	9
2.2.3 Sumber Konflik.....	12
2.2.4 Dampak Terjadinya Konflik	15
2.2.5 Manajemen Konflik	16
2.2.6 Metode Penanganan Konflik.....	19
2.3 Penelitian metode pendekatan konflik	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Diagram Alir Penelitian	22
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.2.1 Pupolasi.....	25
3.2.2 Sampel.....	26
3.2.3 Teknik Pengambilan sampel	27
3.3 Variabel Penelitian.....	27
3.3.1 Identifikasi Variabel.....	27
3.3.2 Variabel Faktor Dominan Penyebab Konflik.....	29
3.3.3 Variabel Gaya Manajemen Konflik	31
3.4 Data Penelitian	32
3.4.1 Sumber Data.....	32
3.4.2 Data Primer	33
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.6 Komposisi Kuesioner.....	33
3.7 Metode Pengolahan Data	34
3.7.1 Uji Validitas Instrumen.....	35

3.7.2	Uji Reliabilitas Instrumen	36
3.8	Metode Analisis Data.....	37
3.8.1	Analisis <i>Mean</i>	38
3.8.2	Standar Deviasi	38
BAB VI ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		40
4.1	Pendahuluan.....	40
4.2	Uji Validitas Reliabilitas Instrumen	41
4.2.1	Uji Validitas Instrumen	41
4.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen	43
4.3	Data Diri Responden.....	44
4.3.1	Klasifikasi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	44
4.3.2	Klasifikasi Responden berdasarkan Kelas Perusahaan	45
4.3.3	Klasifikasi Responden berdasarkan Jabatan	45
4.3.4	Klasifikasi Responden berdasarkan Pengalaman kerja.....	46
4.4	Faktor-Faktor Penyebab Konflik	47
4.4.1	Konflik atas Prioritas Kerja.....	48
4.4.2	Konflik atas Prosedur Administrasi	49
4.4.3	Konflik atas Pendapat Teknis dan Kinerja.....	50
4.4.4	Konflik mengenai Sumber Daya Manusia	51
4.4.5	Konflik atas Biaya dan Anggaran	52
4.4.6	Konflik atas Jadwal	53
4.4.7	Konflik Kepribadian	54
4.5	Gaya Manajemen Konflik.....	54
4.5.1	Mengatasi Konflik atas Prioritas Kerja.....	55
4.5.2	Mengatasi Konflik atas Prosedur Administrasi	55
4.5.3	Mengatasi Konflik atas Pendapat Teknis dan Kinerja	56
4.5.4	Mengatasi Konflik mengenai Sumber Daya Manusia	57
4.5.5	Mengatasi Konflik atas Biaya dan Anggaran	57
4.5.6	Mengatasi Konflik atas Jadwal	58
4.5.7	Mengatasi Konflik Kepribadian.....	59
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN		60
5.1	Kesimpulan	60
5.1.1	Faktor Dominan Penyebab Konflik	60
5.1.2	Gaya Manajemen Konflik yang Sering Digunakan	61
5.2	Implikasi	64
5.2.1	Implikasi Teoritis	64
5.2.2	Implikasi Praktis	64
5.3	Saran	65

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Sumber Konflik dan Definisinya	12
Tabel 2.2 Paradigma Manajemen Konflik	20
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Pengembangan Instrumen Variabel Faktor Dominan Penyebab Konflik	29
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Pengembangan Instrumen Variabel Gaya Manajemen Konflik	32
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen	41
Tabel 4.2 Nomor Item dan Pertanyaan yang Gugur	42
Tabel 4.3 Hasil Klasifikasi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4 Hasil Klasifikasi Responden berdasarkan Kelas Perusahaan	45
Tabel 4.5 Hasil Klasifikasi Responden berdasarkan Jabatan	45
Tabel 4.6 Hasil Klasifikasi berdasarkan Pengalaman Kerja	47
Tabel 4.7 Konflik atas Prioritas Kerja	48
Tabel 4.8 Konflik atas Prosedur Administrasi	49
Tabel 4.9 Konflik atas Pendapat Teknis dan Kinerja	50
Tabel 4.10 Konflik mengenai Sumber Daya Manusia	51
Tabel 4.11 Konflik atas Biaya dan Anggaran	52
Tabel 4.12 Konflik atas Jadwal	53
Tabel 4.13 Konflik Kepribadian	54
Tabel 4.14 Gaya Mengatasi Konflik atas Prioritas Kerja	55
Tabel 4.15 Gaya Mengatasi Konflik atas Prosedur Administrasi	56
Tabel 4.16 Gaya Mengatasi Konflik atas Pendapat Teknis dan Kinerja	56
Tabel 4.17 Gaya Mengatasi Konflik mengenai Sumber Daya Manusia	57
Tabel 4.18 Gaya Mengatasi Konflik atas Biaya dan Anggaran	58
Tabel 4.19 Gaya Mengatasi Konflik atas Jadwal	58
Tabel 4.20 Gaya Mengatasi Konflik Kepribadian	59
Tabel 5.1 Gaya Manajemen Konflik yang Sering Digunakan	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Surat Ijin Penyebaran Kuesioner
- Lampiran 2: Daftar Nama Perusahaan Kontraktor
- Lampiran 3: Kuesioner
- Lampiran 4: Uji Validitas Instrumen
- Lampiran 5: Uji Reliabilitas Instrumen
- Lampiran 6: Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 7: Tabel Distribusi T



INTISARI

ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK PADA PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA PONTIANAK, Filipus Aan, NPM 130214647, Tahun 2020, Peminatan Manajemen Konstruksi, Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Atmajaya Yogyakarta.

Kualitas dan keberhasilan proyek secara keseluruhan didasarkan pada proses dan manajemen konstruksi, salah satu aspek manajemen didalamnya ialah manajemen konflik. Kalimantan Barat secara umum dan berdasarkan pengalaman penulis, belum begitu serius memperhatikan kualitas dan keberhasilan proyek konstruksi, dalam hal ini didasarkan oleh salah satu aspek manajemen, yaitu manajemen konflik dengan Kota Pontianak sebagai lokasi penelitian.

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor dominan apa saja yang dapat menyebabkan konflik pada proyek konstruksi di Kota Pontianak dan juga menganalisis gaya manajemen konflik yang sering digunakan untuk mengatasi konflik, dari masing-masing sumber utama konflik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelian kuantitatif dengan analisis data deskriptif. Instrumen penelitian yang digunakan ialah kuesioner. Kuesioner penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan harapan bahwa hasil yang didapat melalui kuesioner merupakan hasil penelitian yang valid dan juga reliabel. Oleh karena populasi responden penelitian yang cukup besar, maka digunakan sampel sebagai responden penelitian dengan jumlah sampel 36 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada perusahaan-perusahaan kontraktor yang ada di Kota Pontianak.

Hasil penelitian setelah proses olah data dilakukan, menyatakan bahwa faktor dominan yang dapat menimbulkan konflik atas jadwal adalah mobilisasi material dan alat kerja yang terlambat, gaya yang sering digunakan ialah *compromizing*. Faktor dominan yang dapat menimbulkan konflik kepribadian adalah perbedaan pengalaman kerja masing-masing individu, gaya yang sering digunakan ialah *compromizing*. Faktor dominan yang dapat menimbulkan konflik atas biaya dan anggaran adalah perubahan pekerjaan (*change order*) yang berakibat pada biaya tambah, gaya yang sering digunakan untuk mengatasi penyebab konflik ini ialah *compromizing*. Faktor dominan yang dapat menimbulkan konflik atas prioritas kerja adalah pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan urutan kerja, gaya yang sering digunakan ialah *compromizing*. Faktor dominan yang dapat menimbulkan konflik atas prosedur administrasi adalah banyaknya *change order* atau perubahan pekerjaan yang berakibat pada pekerjaan tambah gaya yang sering digunakan ialah *problem solving*. Faktor dominan yang dapat menimbulkan konflik atas sumber daya manusia adalah kualitas alat dan bahan yang tidak sesuai dengan kualitas pekerjaan yang diharapkan dari sumber daya manusia gaya yang sering digunakan ialah *compromizing*. Faktor dominan yang dapat menimbulkan konflik atas pendapat teknis dan kinerja adalah *work space* atau ruang kerja yang terbatas gaya yang sering digunakan ialah *collaborating*.

Kata kunci: manajemen konflik, faktor dominan, gaya manajemen konflik