

**PERBEDAAN KONFLIK KERJA GENERASI *BABY BOOMERS*
DAN GENERASI MILLENIAL PADA KARYAWAN
PT. PELINDO PERSERO REGIONAL 1 CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

OLEH:

**AHMAD MU'ARIF HASAN
188600181**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/5/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/5/23

**PERBEDAAN KONFLIK KERJA GENERASI *BABY BOOMERS*
DAN GENERASI *MILLENNIAL* PADA KARYAWAN
PT. PELINDO PERSERO REGIONAL 1 CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



Oleh:

**AHMAD MU'ARIF HASAN
188600181**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PERBEDAAN KONFLIK KERJA GENERASI *BABY BOOMERS* DAN GENERASI *MILLENNIAL* PADA KARYAWAN PT. PELINDO PERSERO REGIONAL 1 CABANG BELAWAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Ahmad Mu'arif Hasan
NPM. 18. 860. 0181

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal, 04 Mei 2023

Susunan Dewan Penguji :

Ketua

(Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Sekretaris

(Sairah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Pembimbing

(Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

Penguji Tamu

(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

Skripsi Ini Diterima Sebagai Salah Satu
Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Tanggal, 04 Mei 2023

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KONFLIK KERJA GENERASI *BABY BOOMERS* DAN GENERASI *MILLENNIAL* PADA KARYAWAN PT. PELINDO PERSERO REGIONAL 1 CABANG BELAWAN

NAMA : AHMAD MU'ARIF HASAN

NPM : 188600181

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI dan ORGANISASI

**MENYETUJUI :
KOMISI PEMBIMBING
PEMBIMBING**



(Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

KEPALA BAGIAN



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)



(Hasanuddin, Ph. D)

**Tanggal Sidang Meja Hijau
04 Mei 2023**

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Mu'arif Hasan
NPM : 188600181
Tahun Terdaftar : 2023
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 04 Mei 2023

Ahmad Mu'arif Hasan
NPM. 188600181

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Mu'arif Hasan
NPM : 188600181
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Perbedaan Konflik Kerja Generasi *Baby Boomers* Dan Millennial Pada Karyawan Pt. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal: 04 Mei 2023
Yang Menyatakan



Ahmad Mu'arif Hasan
NIM. 188600181

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), kerjakanlah dengan sungguh sungguh (urusan yang lain).

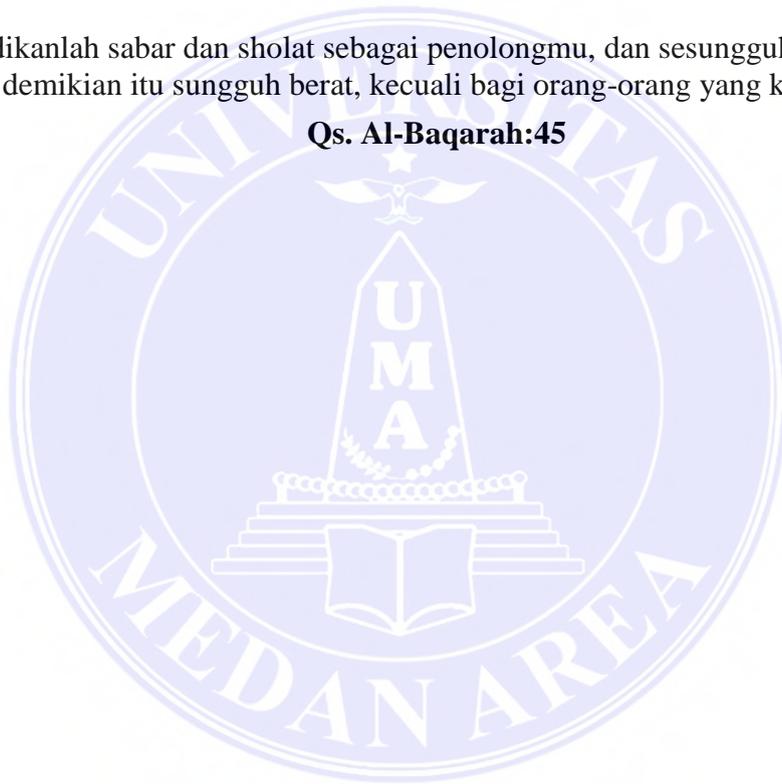
Qs. Al-Insyirah:6-7

Jangan kalah pada rasa takutmu hanya ada satu hal yang membuat mimpi tak mungkin diraih perasaan takut gagal

Paulo Coelho

Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu.

Qs. Al-Baqarah:45

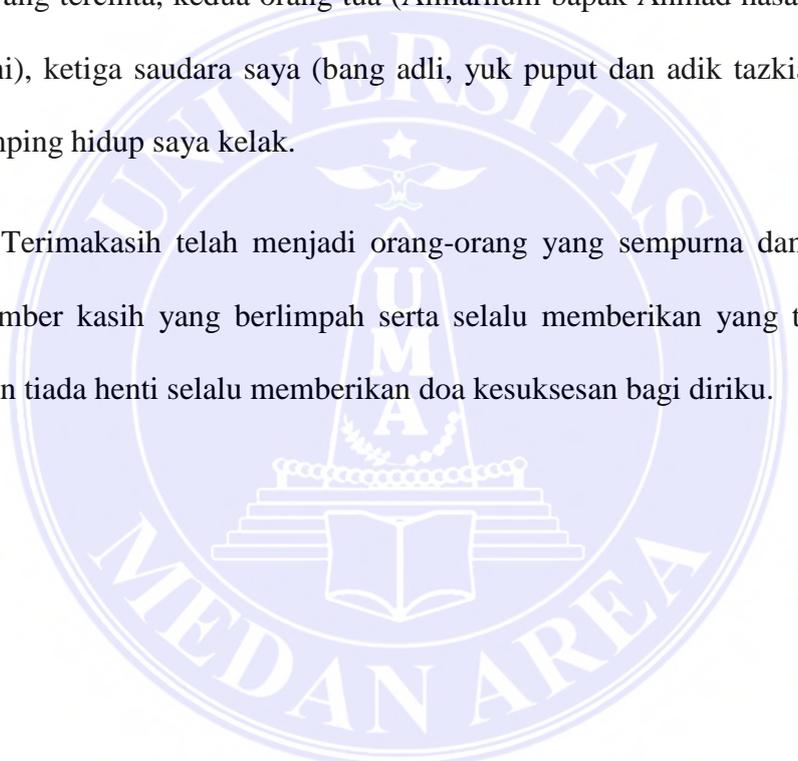


PERSEMBAHAN

Syukur alhamdulillah senantiasa kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah dengan lancar dan tepat waktu.

Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan untuk orang-orang yang tercinta, kedua orang tua (Almarhum bapak Ahmad Hasan dan ibu Sri Mulyani), ketiga saudara saya (bang Adli, yuk Puput dan adik Tazkia), dan calon pendamping hidup saya kelak.

Terimakasih telah menjadi orang-orang yang sempurna dan terimakasih atas sumber kasih yang berlimpah serta selalu memberikan yang terbaik untuk saya dan tiada henti selalu memberikan doa kesuksesan bagi diriku.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul **“Perbedaan Konflik Kerja Generasi *Baby boomers* Dan Millennial Pada Karyawan Pt. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kurangnya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, 04 Mei 2023



Ahmad Mu'arif Hasan
NIM. 188600181

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul **“Perbedaan Konflik Kerja Generasi *Baby boomers* Dan Millenial Pada Karyawan PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini, penulis mengalami berbagai kesulitan, akan tetapi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Erwin Siregar MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar
2. Prof Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Hasanuddin, Ph. D. Selaku Dekan Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi Psikolog selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi Selaku ketua jurusan Psikologi Pendidikan.

6. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi S.Psi, M.Psi,. Selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Khairuddin S.Psi, M.Psi. selaku penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi ini.
8. Ibu Sairah, S.Pd, M.Psi, Psikolog. Selaku sekretaris penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang tidak pernah lelah memberikan inspirasi kepada seluruh mahasiswa
10. Seluruh Staff Tata Usaha yang telah membantu dalam urusan administrasi di Fakultas Universitas Medan Area.
11. Orang tua penulis dan seluruh keluarga yang memberikan motivasi baik secara moril maupun materil dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini tepat waktu.
12. Kepada Icak, Kiki, Pila, Ira, Basar, Agus, Surya sahabat seperjuangan penulis yang selalu berjuang bersama dari awal hingga akhir skripsi ini dan selalu menemanin dan mendukung penulis sampai saat ini.
13. Untuk seluruh teman-teman terbaik penulis, yang selalu hadir memberikan dukungan dan kasih sayang kepada penulis untuk tidak menyerah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karenanya penulis mengharapkan adanya masukan dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun dari semua pihak, guna menyempurnakan penelitian ini agar menjadi lebih baik lagi. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, 04 Mei 2023



Ahmad Mu'arif Hasan
NIM. 188600181



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Ahmad Mu'arif Hasan
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 29 Januari 2000
Alamat : Jln. Aluminium Raya I k II gg. Banten
Tanjung Mulia Hilir No. 63
Kode Pos : 20241
Nomor Ponsel : 0852 7568 2003
Email : ahmadmuarifhasan@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. SMA Kartika 1-2 Medan (Sumatera Utara) 2015-2018
2. SMP Negeri 24 Medan (Sumatera Utara) 2012-2015
3. SDN 060947 Medan (Sumatera Utara) 2006-2012
4. TK Al- Mustaqim Medan (Sumatera Utara) 2005-2006

Medan, 04 Mei 2023



Ahmad Mu'arif Hasan
NIM.188600181

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Masalah.....	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Konflik Kerja.....	10
1. Pengertian konflik kerja	10
2. Faktor-faktor Penyebab Konflik Kerja.....	11
3. Aspek-aspek Konflik Kerja.....	13
4. Bentuk-bentuk Konflik Kerja.....	15

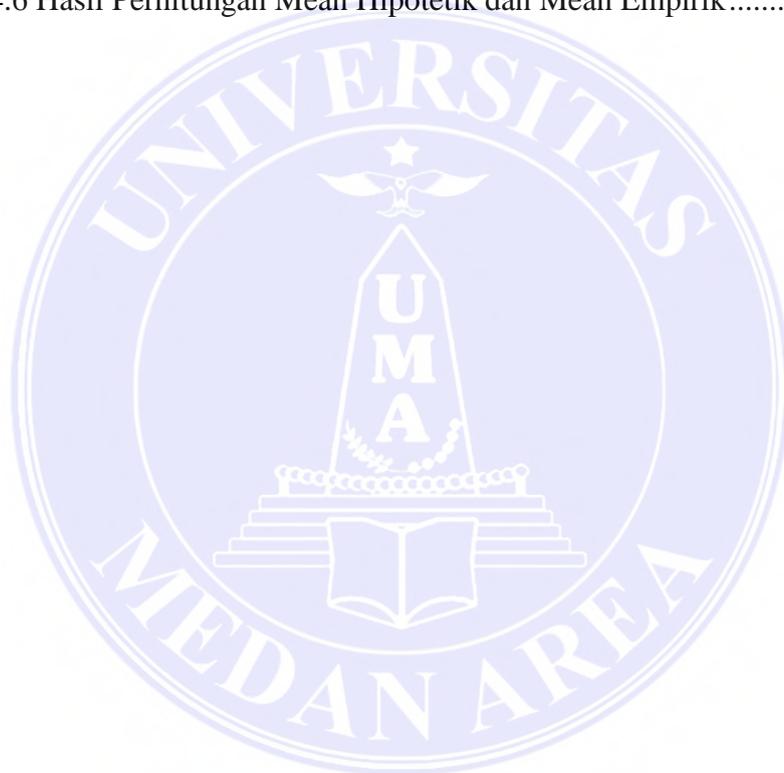
5. Ciri-ciri Konflik Kerja.....	18
6. Indikator Konflik Kerja.....	20
B. Perbedaan Generasi	21
1. Pengertian Perbedaan Generasi.....	21
C. Generasi <i>Baby Boomers</i>	22
1. Pengertian Generasi <i>Baby Boomers</i>	22
2. Karakteristik Generasi <i>Baby Boomers</i>	23
D. Generasi Millennial	24
1. Pengertian Generasi Millennial	24
2. Ciri-ciri Generasi Millennial	25
E. Perbedaan Konflik Kerja Generasi <i>Baby Boomers</i> Dan Generasi Millennial	28
F. Kerangka Konseptual	30
G. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Tipe Penelitian.....	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian	33
C. Definisi Variabel Operasional Penelitian	33
D. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Validitas dan Reabilitas	37
G. Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Orientasi Kancah Penelitian	40
B. Persiapan Penelitian.....	44
C. Pelaksanaan Penelitian	45
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	46
E. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	50
F. Pembahasan dan Hasil Penelitian	51

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	54
A. Simpulan.....	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jumlah Karyawan.....	35
Tabel 4.1. <i>Blueprint</i> Skala Konflik Kerja Setelah <i>tryout</i>	46
Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Homogenitas.....	49
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Anova	49
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Konflik Kerja	50
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual 30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Data Penelitian.....	60
Lampiran II	Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	63
Lampiran III	Uji Normalitas	68
Lampiran IV	Uji Homogenitas.....	70
Lampiran V	Uji Hipotesis : Uji Anova	72
Lampiran VI	Alat Ukur Penelitian	74
Lampiran VII	Surat Keterangan Bukti Penelitian	79



ABSTRAK

PERBEDAAN KONFLIK KERJA GENERASI *BABY BOOMERS* DAN MILLENNIAL PADA KARYAWAN PT. PELINDO PERSERO REGIONAL 1 CABANG BELAWAN

OLEH:
AHMAD MU'ARIF HASAN
NIM. 18.860.0181

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan konflik kerja pada karyawan generasi *baby boomers* dan karyawan generasi millennial di PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan yang berjumlah 60 karyawan, dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 60 karyawan yaitu 28 Generasi Baby Boomers dan sisanya 32 Generasi Millennial, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Konflik Kerja dengan model skala Likert. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis uji anova, Reliabilitas menggunakan teknik koefisien alpha cronbach. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh nilai koefisien perbedaan uji anova koefisien perbedaan konflik kerja sebesar 329,874 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis diterima. Konflik kerja tergolong tinggi (mean empirik = 77,25 > mean hipotetik = 87,5 dimana selisih nya kurang dari bilang SD = 15,891).

Kata Kunci: Generasi *Baby Boomers*, Generasi Millennial, Konflik Kerja.

ABSTRACT

DIFFERENCES OF EMPLOYMENT CONFLICT ON BABY BOOMERS AND MILLENNIAL GENERATIONS IN EMPLOYEES OF PT. PELINDO PERSERO REGIONAL 1 BELAWAN BRANCH

BY:
AHMAD MU'ARIF HASAN
NIM. 18.860.0181

This study aims to determine differences in work conflict between baby boomers and millennial generation employees at PT. Pelindo Persero Regional 1 Belawan Branch. Work conflict is a discrepancy between two or more people in a company due to differences in opinions, values, goals, and competition for position and power according to each other's point of view to achieve organizational goals. This research was conducted at PT. Pelindo Persero Regional 1 Belawan Branch. This research method uses quantitative methods. The population in this study were all employees of PT. Pelindo Persero Regional 1 Belawan Branch, totaling 60 employees, and the sample in this study is the entire population totaling 60 employees, namely 28 Generations of Baby Boomers and the remaining 32 Generations of Millennials. The sampling technique in this study used a total sampling technique. The data collection method in this study uses the Work Conflict Scale with a Likert scale model. The data analysis technique uses the ANOVA test analysis technique, the reliability uses the Cronbach alpha coefficient technique. Based on the results of the data analysis carried out, the coefficient value of the difference in the ANOVA test for the coefficient of difference in work conflict was 329.874 with a significance of 0.000, less than 0.05 ($p < 0.05$). Thus, the hypothesis is accepted. Work conflict is classified as high (empirical mean = 77.25 > hypothetical mean = 87.5 where the difference is less than $SD = 15,891$).

Keywords: *Baby Boomers Generation, Millennial Generation, Work Conflict.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak dibidang penyelenggaraan dan pengusahaan jenis kepelabuhan. Perusahaan ini merupakan salah satau Badan Usaha yang dikelola oleh Negara atau Daerah, dengan tujuan didirikannya adalah untuk mencari keuntungan dan menjadi perusahaan pelabuhan yang menghasilkan barangdan jasa yang bermutu tinggi serta memberikan pelayanan kepada umum. Sejalan dengan tujuan perusahaan, maka perlu di terapkan upaya yang lebih optimal dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang di miliki secara konsisten dan terus menerus. Pelabuhan Indonesia I berkantor Pusat di Jalan Krakatau Ujung Nomor 100 Medan, wilayahnya yang tersebar di empat Provinsi di Pulau Sumatera yaitu Provinsi Nangru Aceh Darusalam, Provinsi Sumatera Utara, Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau, terdiri dari beberapa Cabang Pelabuhan, Kawasan Pelabuhan, Unit Usaha dan Anak Perusahaan, dan Cabang Pelabuhan Belawan merupakan salah satu dari Cabang Pelabuhan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Perusahaan perlu meningkatkan produktivitas agar dapat unggul dalam persaingan. Untuk dapat memenangkan persaingan, maka dibutuhkan sumber

daya manusia. Berbeda dengan aset fisik lainnya, sumber daya manusia memiliki perilaku yang berbeda-beda. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien, maka diperlukan kajian mengenai perilaku sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan isu yang tidak tergantung pada variabel tetap, melainkan terus mengalami pengembangan dan evolusi yang berkelanjutan, karena karakteristik dan perilaku manusia yang rumit (Arar dan Yüksel, 2015). Setiap manusia memiliki reaksi berbeda dengan manusia lain saat menghadapi hal yang sama, khususnya pada periode waktu yang berbeda. Periode waktu yang berbeda mengacu pada perbedaan perkembangan jaman dan teknologi.

Pengertian generasi telah dikemukakan oleh para peneliti dalam berbagai publikasi ilmiah. Nilai-nilai generasi pertama kali diteliti dan diungkapkan oleh Mannheim tahun 1952 yang menelaah tulisan-tulisan dalam bidang sosiologi tahun 1920 sampai 1930. Berdasarkan hasil penelitiannya, Mannheim (1952), bahwa generasi adalah sekelompok konstruksi sosial di mana di dalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Individu yang menjadi bagian dari satu generasi, adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Pendapat Kupperdschmidt melengkapi pendapat Mannheim yaitu dengan menambahkan bahwa peristiwa-peristiwa penting yang dialami oleh sekelompok individu tersebut terjadi pada masa-masa kritis perkembangan hidupnya. Constanza et. Al (2012) memberikan penjelasan bahwa masa kritis dalam perkembangan hidup seseorang terjadi pada

akhir masa kanak-kanak, remaja dan awal kedewasaan.

Menurut Rivai (2021) konflik kerja adalah ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggotaanggota kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Menurut Wahyudi (dalam Nawawi, 2010) dalam organisasi yang sedang mengalami konflik kerja dalam aktivitasnya menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut: terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antara individu atau kelompok, terdapat perselisihan, pertentangan norma, adanya sikap dan perilaku saling meniadakan dan adanya perdebatan.

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja menjadi salah subyek yang selalu muncul dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia, dan konsep perbedaan generasi terus berkembang dari waktu ke waktu. Penelitian yang pertama tentang perkembangan nilai-nilai generasi dilakukan oleh Mannheim pada tahun 1952, penelitian tersebut didasarkan pada tulisan-tulisan dalam bidang sosiologi tentang generasi pada kisaran tahun 1920 sampai dengan tahun 1930. Mannheim (1952) mengungkapkan bahwa generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi dengan sempurna karena adanya gap antara nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua dengan realitas yang dihadapi oleh generasi muda tersebut, lebih lanjut dikatakan bahwa lokasi sosial memiliki efek yang besar terhadap terbentuknya kesadaran individu.

Generasi *baby boomers* diidentifikasi sebagai generasi yang lahir selama pasca Perang Dunia II, yaitu pada masa ledakan populasi yang terjadi antara tahun

1946 dan 1964. Ju Chen dan Choi (2008) mengatakan bahwa generasi ini memiliki karakteristik idealis, optimis, mementingkan diri sendiri dan kepuasan diri. Mereka melihat peluang sebagai sarana untuk aktualisasi diri, memandang pekerjaan sebagai tujuan, berharap konsensus, dan mengharapkan partisipasi.

Warner and Sanberg (2010) mendeskripsikan *baby boomers* sebagai generasi yang memiliki tingkat idealisme tinggi dan mampu mempertanyakan otoritas. *Boomers* memiliki tingkat optimisme dan kompetitif karena mereka dibesarkan untuk percaya bahwa segalanya mungkin, bahkan meyakini bahwa mereka dapat mengubah dunia. Generasi ini dikenal sebagai pekerja keras yang bersedia bekerja ekstra dan mendefinisikan profesionalisme dengan prestasi mereka.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Gursoy (2013) yang menggambarkan *baby boomers* sebagai pekerja keras. Generasi ini berprinsip bahwa kerja keras dan pengorbanan adalah kunci kesuksesan, sehingga pekerjaan adalah orientasi hidup mereka. Hal inilah yang seringkali menyebabkan ketegangan dengan generasi yang lebih muda. Jora (2014) menambahkan bahwa selain optimis dan pekerja keras, *baby boomers* juga percaya pada gaya kepemimpinan partisipatif, serta menyukai komunikasi dengan tatap muka, terbuka dan jujur.

Beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa generasi *baby boomers* merupakan generasi pekerja keras yang memiliki sifat optimis dan menjadikan pekerjaan sebagai orientasi hidup mereka. Nilai inti yang diyakini generasi *baby*

boomers adalah decisiveness dan teamwork. Sebagai pekerja keras, mereka menginginkan usaha mereka dihargai dan jejak mereka diikuti oleh generasi berikutnya. Hal inilah yang seringkali menimbulkan potensi konflik, karena terdapat perbedaan pandangan dengan generasi berikutnya mengenai pekerjaan. Generasi *baby boomers* menyukai gaya kepemimpinan yang memperhatikan hubungan kolega atau manusiawi.

Generasi millennial yang lahir tahun 1981-1999 memiliki karakteristik berbagi pengetahuan apabila menguntungkan diri sendiri, pengambilan keputusan berdasarkan ego dan jangka pendek, penggunaan teknologi informasi menjadi keseharian dalam hidup. Generasi millennial tumbuh besar seiring dengan terjadinya globalisasi dan terjadi perubahan-perubahan yang cepat, sehingga mereka memiliki berbagai prioritas dan harapan yang sangat berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Hal ini pun menjadikan generasi millennial cenderung ingin memperoleh segalanya dengan cara serba cepat, atau mereka kuasai dan mereka rasa mudah (Ahyad dan Widjajanto, 2016). Karakteristik mereka dalam pekerjaan pun turut berpengaruh, mereka memiliki sikap dan harapan yang optimis, berfokus pada prestasi, serta percaya diri (Lancaster dan Stillman, 2004). Kesimpulan bahwa isu ini berkaitan dengan adanya gap generasi didukung dengan pengamatan dari tim HRD bahwa secara alami, karyawan terbagi menjadi dua kelompok yakni, kelompok muda, dan kelompok tua. Kelompok muda dijuluki Milenial dan kelompok tua dijuluki Selenial dan menurut tim HRD, kelompok tua didominasi oleh atasan dan kelompok muda didominasi oleh bawahan.

Fenomena yang ada pada PT. Pelindo Persero Regoinal 1 Cabang Belawan yaitu konflik antara sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan. Hal tersebut disebabkan karena adanya gaya komunikasi yang sulit dimengerti, latar belakang pendidikan, perbedaan usia, kecanggihan teknologi, maupun pengalaman bekerja. Kondisi tersebut menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan mengakibatkan terjadinya konflik kerja dengan rekan kerja dibagian SDM akibat penerapan teknologi yang belum disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

Hal ini dikuatkan dengan wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu karyawan yang tergolong generasi *baby boomers* di PT. Pelindo Persero Regoinal 1 Cabang Belawan:

“.....seperti peraturan selalu berubah atau ada peraturan yang baru contohnya dari absen, saya tidak terlalu pandai dalam menggunakan smartphone jadi saya harus dituntut bisa menggunakan aplikasi absen dari kantor, jadi saya harus sering membuka HP terkadang jaringan nya tidak stabil jadinya saya tidak bisa absen, dan harus beberapa kilometer dari kantor baru bisa absen.....”(wawancara personal 1 dilakukan pada tanggal 10 mei 2022).

Berikut adalah kutipan wawancara pada karyawan yang tergolong generasi millennial di PT. Pelindo Persero Regoinal 1 Cabang Belawan:

“Saya sebagai gen milenial pernah mengalami konflik dengan atasan dikarenakan perbedaan usia yang terlalu jauh (usia atasan saya sekitar umur 52 tahun) membuat gaya komunikasi menjadi kurang sesuai antara lain seperti kata-kata yang diucapkan terlalu kasar, marah tanpa disebabkan alasan yang jelas dan terlalu memaksakan kemampuan bawahannya padahal kemampuan bawahannya tersebut sudah maksimal.” (wawancara personal 2 dilakukan pada tanggal 10 mei 2022).

Sesuai pengamatan yang dilakukan bahwa permasalahan yang dihadapi PT

tersebut yaitu sering terjadi kesalahpahaman dengan rekan kerjanya. Apabila hubungan antar individu atau kelompok sudah terganggu akibat adanya konflik, maka individu akan merasakan suasana kerja dan suasana psikologis yang tertekan dan berdampak penurunan kerjanya.

Konflik dalam hubungan kerja muncul ketika persoalan-persoalan yang sifatnya pribadi ikut dibawa dalam rutinitas kerja di perusahaan sehingga mempengaruhi tingkah laku dalam bekerja. Konflik tugas merupakan suatu kesadaran anggota tim kerja bahwa terdapat ketidaksesuaian tentang tugas aktual yang dikerjakan dengan tujuan dan sasaran serta pembagian tugas yang telah dibuat sebelumnya. Hal ini tentu memberikan dampak yang kurang baik, terlebih saling ketergantungan kegiatan kerja merupakan salah satu sumber konflik organisasional (Reksohadiprojo dan Handoko, 2008).

Konflik yang terjadi pada karyawan generasi *baby boomers* terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi. Adapun konflik yang terjadi pada karyawan generasi millennial yaitu menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dalam mendapatkan sumber informasi sehingga timbul terjadinya perbedaan atau kesalahpahaman mempersepsikan isi dari informasi tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penjelasan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian skripsi dengan judul “Perbedaan Konflik Kerja Generasi *Baby boomers* dan Generasi Millennial pada Karyawan PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka di identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah Perbedaan Konflik Kerja Generasi *Baby Boomers* dan Generasi Millennial pada Karyawan PT. Pelindo Persero Regoinal 1 Cabang Belawan.

Hasil observasi dan wawancara yang didapat bahwa apabila pimpinan tidak terbiasa menggunakan teknologi dan bawahan menyelesaikan tugas-tugas menggunakan perangkat teknologi, maka pimpinan akan kesulitan mengevaluasi hasil kerja bawahan. Kesulitan tersebut memperlambat proses pengambilan keputusan oleh pimpinan sehingga strategi yang seharusnya dijalankan lebih cepat menjadi tertunda.

Saat bekerja, terjadinya gap antara generasi *baby boomers* dan millennial juga mengganggu kualitas komunikasi dalam organisasi, bahkan dapat menunda proses organisasi untuk dapat mengikuti tren dan kehilangan kesempatan membentuk tim karyawan yang efektif dan efisien yang terdiri dari berbagai generasi.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti membataskan masalah penelitian ini yaitu sejauh mana Perbedaan Konflik Kerja Generasi *Baby Boomers* dan Generasi Millennial pada Karyawan PT. Pelindo Persero Regoinal 1 Cabang Belawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas pokok masalah yang di hadapi

dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Perbedaan Konflik Kerja Generasi *Baby Boomers* dan Generasi Millennial pada Karyawan PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Apakah ada Perbedaan Konflik Kerja Generasi *Baby Boomers* dan Generasi Millennial pada Karyawan PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai Perbedaan Konflik Kerja pada *Baby Boomers* dan Generasi Millennial pada Karyawan PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Perusahaan dapat mengetahui tingkat perbedaan konflik kerja, data serta informasi terkait konflik kerja bagi pihak PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan.
- b. Dapat mencegah terjadinya perselisihan pada generasi millennial dan *baby boomers*.
- c. Penelitian ini berguna sebagai input bagi pimpinan tentang konflik

kerja karyawan, sehingga diharapkan dapat dimanfaatkan dalam pengembangan diri karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KONFLIK KERJA

1. Pengertian konflik kerja

Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan namanya konflik. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi.

Berikut pengertian tentang konflik kerja yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya; Rahim (2011) dalam *Managing Conflict in Organization* menyatakan bahwa: “Konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di antara individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok ataupun organisasi”.

Menurut Tommy (2010). Konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja.

Menurut Ana Catur Rina (2005) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit

kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untu mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor Penyebab Konflik Kerja

Menurut Wexley dan Yuki (2005), terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya konflik kerja, yaitu:

1. Ketergantungan tugas

Jika dua individu atau kelompok tergantung satu sama lain dengan cara sedemikian rupa untuk keberhasilan pelaksanaan tugasnya, maka konflik kerja mungkin terjadi jika keduanya mempunyai tujuan-tujuan atau prioritas-prioritas yang berbeda.

2. Kekaburan batas-batas bidang kerja

Konflik kerja mungkin sekali terjadi bilamana batasan-batasan bidang kerja tidak jelas yang dikarenakan adanya tumpang asuh (overlapping) tanggung jawab atau ketimpangan dalam tanggungjawab dan satu pihak berusaha untuk melakukan lebih banyak pengendalian atas perilaku-perilaku yang disukainya atau mengalihkan menyerahkan bagiannya dalam pelaksanaan aktivitas-aktivitas yang tidak disukainya.

3. Persaingan terhadap sumber-sumber

Salah satu sumber konflik kerja penting adalah persaingan terhadap sumber-sumber seperti dana anggaran, ruang, pengadaan bahan, personalia, serta pelayanan pendukung. Semakin langka pengadaan sumber-sumber yang relatif banyak diperlukan oleh pihak-pihak tandingannya dan semakin penting sumber-sumber tersebut bagi mereka, semakin besar kemungkinan konflik kerja akan berkembang.

4. Masalah status

Konflik status disebabkan oleh persepsi atas ketidakadilan dalam hal penugasan kerja, kondisi-kondisi kerja. Jika seorang individu atau perusahaan percaya bahwa mereka menerima keuntungan-keuntungan atau kesempatan-kesempatan yang lebih sedikit daripada yang sepatutnya ia dapat, maka frustrasi dan kebencian dapat berkembang menjadi konflik kerja.

5. Rintangan-rintangan komunikasi

Tidak memadainya komunikasi dapat mendukung berkembangnya konflik semua (*psudo-conflict*) bayang merintangi persetujuan antara dua kelompok yang posisinya saling melengkapi. Tidak adanya sarana-saranyakomunikasi yang memadai dapat menghambat usaha-usaha untuk mencapai koordinasi dua kelompok yang tugas pekerjaannya bergantung. Kesulitan-kesulitan bahasa serta selektivitas dalam menginterpretasikan informasi dapat terjadi kesalahan konsepsi dan mendorong timbulnya saling tidak percaya.

6. Sifat-sifat individu

Kemungkinan terjadi konflik kerja sebagian ditentukan oleh sifat kepribadian masing-masing pihak. Dalam suatu tinjauan riset tawar-menawar (*bargaining*), menyimpulkan bahwa perilaku konflik mudah terjadi bila satu pihak sangat dogmatis dan otoriter serta rendah harga dirinya.

Menurut Schmuck (dalam Soetopo, 2010) mengemukakan empat sumber terjadinya konflik, antara lain:

- a. Adanya perbedaan fungsi dalam organisasi,
- b. Adanya pertentangan kekuatan antar pribadi dan sub-sistem,
- c. Adanya perbedaan peranan,
- d. Adanya tekanan yang dipaksakan dari luar organisasi

Dari penjelasan beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor konflik meliputi: adanya perbedaan dalam tujuan organisasi, perbedaan pendapat serta adanya sebuah perbedaan fungsi dalam organisasi.

3. Aspek-aspek Konflik Kerja

Flippo (2003) mengemukakan aspek konflik kerja berupa:

- a. Kesalahan komunikasi, yaitu andaikan satu individu atau lebih memperoleh informasi yang berbeda dengan sumber informasi menyebabkan perbedaan mendasar dalam memandang inti dari informasi tersebut.

- b. Perbedaan tujuan yaitu, bilamana satu individu atau lebih mempunyai ketidaksamaan dalam melihat beberapa tujuan yang akan didapat sehingga menimbulkan perselisihan dalam menyikapi tujuan tersebut.
- c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi, perbedaan dalam menilai antar anggota pada suatu organisasi, seringkali diikuti oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang bisa menyebabkan konflik kerja.
- d. Interdependensi aktivitas kerja, yaitu apabila seorang ataupun lebih saling bergantung satu dengan lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik mungkin terjadi apabila salah satu dari mereka diberi pekerjaan yang berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menyerahkan pekerjaannya kepada karyawan lain.
- e. Kesalahan dalam afeksi, yaitu bilamana seorang memperlakukan teman kerjanya menjadi ketidaknyamanan saat kerja, terutama pada hal perasaan atau suasana hatinya.

Menurut Winardi (2007) konflik kerja memiliki beberapa aspek, yaitu:

- a. Persaingan terhadap sumber-sumber, seperti dan anggaran, ruang, pengadaan bahan, personalia, serta pelayanan pendukung lainnya.
- b. Ketergantungan pekerjaan, yaitu jika dua individu atau kelompok tergantung satu sama lain dalam pelaksanaan tugas.
- c. Kekaburan batas-batas bidang kerja, yaitu bidang kerja tidak jelas yang dikarenakan adanya ketimpangan tanggung jawab.

- d. Sifa-sifat individu, yaitu kepribadian masing-masing individu yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas mengenai aspek konflik kerja dari beberapa teori, maka dapat disimpulkan aspek konflik kerja, yaitu: persaingan terhadap sumber-sumber, ketergantungan pekerjaan, kekaburan batas-batas bidang kerja dan sifat individu, kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja dan kesalahan dalam afeksi.

4. Bentuk-bentuk Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2011), terdapat empat bentuk konflik kerja dalam organisasi, yaitu:

- a. Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan pegawai, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manager, dan pengurus dengan pegawai.
- b. Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.
- c. Konflik Staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contoh: karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.

- d. Konflik Formal-Informal (*formal-Informal Conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Menurut Winardi (2007) mengemukakan bentuk konflik ada empat diantaranya yaitu:

- a. Konflik di dalam individu sendiri. Setiap konflik dapat bersifat meresahkan bagi orang atau orang-orang yang berhubungan dengannya. Diantara konflik-konflik yang lebih mencemaskan secara potensial dapat disebut konflik-konflik yang melibatkan sang individu sendiri. Konflik dapat terjadi apabila kita mendapatkan beban berlebihan atau apabila kita menerima terlalu banyak tanggungjawab.
- b. Konflik antar pribadi. Konflik antar pribadi terjadi antara seorang individu atau lebih. Sifatnya kadang-kadang adalah substantif atau emosional.
- c. Konflik antar kelompok. Situasi konflik lain muncul di dalam organisasi, sebagai sesuatu jaringan kerja kelompok-kelompok yang saling kait-mengait. Konflik antar kelompok merupakan hal yang lazim terjadi pada organisasi-organisasi. Ia dapat menyebabkan upaya koordinasi dan integrasi menjadi sulit dilaksanakan.
- d. Konflik antar organisatoris. Konflik dapat pula terjadi antara organisasi-organisasi. Pada umumnya konflik demikian dipandang dari sudut persaingan yang mencirikan perusahaanperusahaan swasta. Tetapi,

konflik antar organisatoris (antara organisasi-organisasi) merupakan persoalan yang lebih luas. Misalnya, ketidaksesuaian paham antara serikat-serikat dan organisasi-organisasi yang memperkerjakan anggota-anggota mereka.

Sedangkan menurut Anaroga dan Widiyanti (1993) bentuk konflik ada tiga diantaranya yaitu:

- a. Konflik dalam kelompok, yaitu konflik yang terjadi antara dua atau lebih anggota kelompok merupakan satu hal yang paling umum terjadi dalam suatu organisasi.
- b. Konflik antar organisasi, bila dua atau lebih anggota kelompok sukses dalam mencapai sesuatu, keberhasilan mereka sering dianggap sebagai kemampuan mereka masing-masing. Sebaliknya bila kelompok tersebut gagal, tidak jarang juga kegagalan itu di kemukakan sebagai akibat kesalahan atau kelemahan anggota kelompok lainnya. Perilaku berhubungan antar perorangan seperti ini akan memberikan akibat lanjut yaitu, mungkin mereka akan melupakan sebab terjadinya pertikaian, tetapi pengalaman demikian akan mempengaruhi perilaku hubungan mereka pada masa yang akan datang.
- c. Konflik antar kelompok, konflik dalam pemecahan persoalan sangat umum timbul di dalam suatu kelompok atau organisasi kerja. Konflik ini bisa terjadi pada beberapa kelompok yang mempunyai pandangan berbeda.

Dari uraian beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk konflik adalah adanya konflik yang terjadi antar individu, konflik antar organisasi dan konflik antar kelompok.

5. Ciri-ciri Konflik Kerja

Menurut Nawawi (2010), adanya konflik kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi ditandai dengan adanya ciri-ciri sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antara individu atau kelompok.
2. Terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi.
3. Terdapat pertentangan norma, dan nilai-nilai individu maupun kelompok.
4. Adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan dalam memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas.
5. Adanya perdebatan dan pertentangan sebagai akibat munculnya kreativitas, inisiatif atau gagasan-gagasan baru dalam mencapai tujuan organisasi.

Gibson dkk. (1985) ciri-ciri terjadinya konflik kerja adalah:

a. Hambatan Komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dalam mendapatkan sumber informasi sehingga

timbul terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari informasi tersebut. Tidak lancarnya komunikasi dapat mencegah persesuaian diantara dua pihak yang sesungguhnya saling membutuhkan. Begitu juga tidak ada saluran komunikasi yang memadai bisa menghambat koordinasi. Sebaliknya, terlalu banyak *open communication* bisa merangsang konflik kerja karena terlalu banyak informasi yang sesungguhnya tidak relevan jatuh ketangan pihak yang tidak berkepentingan. Sehingga semua itu dapat ditunjukkan dalam bentuk prasangka. Mudah salah paham dan mudah terjadi ketegangan hati.

b. Perbedaan Tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan tersebut. Perbedaan tujuan tersebut dapat ditunjukkan dalam bentuk menganggap dirinya yang paling benar dan selalu menekan kehendak masing-masing untuk mencapai tujuannya.

c. Ketergantungan Aktivitas Kerja

Apabila seseorang atau lebih tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, maka terjadilah ketergantungan kerja yang berlebihan. Ketergantungan aktivitas kerja dapat ditunjukkan dalam bentuk meremehkan tugas masing-masing dan sering melimpahkan tugas kepada rekan kerja.

d. Perbedaan Sikap

Apabila seseorang atau lebih memiliki perbedaan sikap, penilaian dan pandangan. Hal ini dapat menimbulkan pertentangan antar anggota. Perbedaan sikap tersebut dapat ditunjukkan dalam bentuk terjadinya perbedaan penilaian terhadap rekan kerja.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri konflik kerja adalah adanya perbedaan tujuan, komunikasi yang kurang baik diantara karyawan, ketergantungan aktivitas kerja diberikan oleh atasan dan perbedaan sikap individu itu sendiri.

6. Indikator Konflik Kerja

Indikator konflik kerja menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (dalam Roboth, 2015) terdiri dari lima indikator, diantaranya:

- a. Tekanan kerja
- b. Banyaknya tuntutan tugas
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga
- d. Sibuk dengan pekerjaan
- e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Dimensi dan Indikator Konflik Kerja Berdasarkan indikatornya, Winardi (2015) membagi konflik menjadi dua macam, yaitu konflik fungsional, yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan konflik disfungsional, yaitu konflik yang merintangai pencapaian tujuan kelompok. Indikator konflik fungsional dan disfungsional adalah sebagai berikut:

1. Konflik Fungsional:

- a. Bersaing untuk meraih prestasi.
- b. Pergerakan positif menuju tujuan.
- c. Merangsang kreatifitas dan inovasi.
- d. Dorongan melakukan perubahan.

2. Konflik Disfungsional:

- a. Mendominasi diskusi.
- b. Tidak senang bekerja dalam kelompok.
- c. Benturan kepribadian.
- d. Perselisihan antar individu.
- e. Ketegangan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Indikator konflik kerja meliputi: Tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, konflik fungsional, dan konflik disfungsional.

B. PERBEDAAN GENERASI

1. Pengertian Perbedaan Generasi

Generasi adalah sekelompok orang yang memiliki atau berbagi rentang tahun kelahiran dan umur serta kejadian-kejadian historis yang sama, dan perbedaan antar-generasi adalah pembagian sekelompok orang berdasarkan rentang tahun kelahiran dan umur serta kejadian-kejadian historis yang sama (Howe dan Strauss, 2000, dalam Putra, 2017).

Lancaster dan Stillman (2004) menyatakan bahwa generasi adalah sekelompok orang yang memiliki kesamaan dalam demografi, ciri-ciri, stereotip, dan nilai-nilai yang sama.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, perbedaan generasi adalah sekelompok orang yang memiliki kesamaan dalam rentang tahun kelahiran dan berbagi waktu yang sama bertumbuh besar sehingga memiliki kemiripan di beberapa aspek.

C. GENERASI *BABY BOOMERS*

1. Pengertian Generasi *Baby Boomers*

Baby boomers generation adalah generasi yang materialistis dan berorientasi waktu (Howe & Strauss, 1991) generasi *baby boomers* merupakan generasi yang lahir pada tahun 1946-1960. Mereka lahir di era yang belum modern dan minim lapangan pekerjaan sehingga membuat generasi mereka memiliki sifat kompetitif. Generasi ini berorientasi pada pencapaian, berdedikasi, dan berfokus pada karir. Mereka pun sampai disebut generasi gila kerja, tidak suka dikritik, tetapi suka mengkritik generasi muda karena kurangnya etika kerja dan komitmen terhadap tempat kerja.

Menurut Ali dan Purwandi (2017) generasi *baby boomers* merupakan generasi yang lahir setelah perang dunia kedua berakhir dengan memiliki karakteristik idealis serta pola pikir konservatif. Disebut dengan istilah *Baby Boomers* karena pada saat itu angka kelahiran sangat tinggi.

Gursoy (2013) yang menggambarkan *baby boomers* sebagai pekerja keras. Generasi ini berprinsip bahwa kerja keras dan pengorbanan adalah kunci kesuksesan, sehingga pekerjaan adalah orientasi hidup mereka. Hal inilah yang seringkali menyebabkan ketegangan dengan generasi yang lebih muda. Jora (2014) menambahkan bahwa selain optimis dan pekerja keras, *baby boomers* juga percaya pada gaya kepemimpinan partisipatif, serta menyukai komunikasi dengan tatap muka, terbuka dan jujur.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, generasi *baby boomers* adalah generasi yang lahir di era sebelum zaman modern dengan memiliki beberapa karakteristik yang idealis serta berpikir secara konservatif. generasi *baby boomers* merupakan generasi pekerja keras yang memiliki sifat optimis dan menjadikan pekerjaan sebagai orientasi hidup mereka. Nilai inti yang diyakini generasi *baby boomers* adalah decisiveness dan teamwork. Sebagai pekerja keras, mereka menginginkan usaha mereka dihargai dan jejak mereka diikuti oleh generasi berikutnya. Hal inilah yang seringkali menimbulkan potensi konflik, karena terdapat perbedaan pandangan dengan generasi berikutnya mengenai pekerjaan. Generasi *baby boomers* menyukai gaya kepemimpinan yang memperhatikan hubungan kolega atau manusiawi.

2. Karakteristik Generasi *Baby Boomers*

Menurut Tolbize (2008) karakteristik yang dimiliki *baby boomers*:

- a. Merasa terhina dengan umpan balik yang terus menerus
- b. Sebagian merasa tidak nyaman berinteraksi dengan figure otoritas

- c. Menghargai komitmen dan setia pada organisasi
- d. Mengorbankan kehidupan pribadi untuk pekerjaan
- e. Menggunakan computer, mau belajar hal-hal baru, memiliki ketrampilan organisasi, deadline.
- f. Gaya kepemimpinan yang kredibel, dipercaya, berpandangan jauh ke depan.

Berdasarkan dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik generasi *baby boomers* berfokus pada karier, punya kepercayaan diri yang tinggi yang sering kali disebut sebagai generasi gila kerja. Generasi *baby boomers* cukup adaptif, mudah menerima, dan menyesuaikan diri. Mereka yang masuk dalam kelompok ini biasanya dianggap sebagai orang lama yang memiliki banyak pengalaman hidup.

D. GENERASI MILLENNIAL

1. Pengertian Generasi Millennial

Generasi Y atau millennial lahir pada rentang tahun 1981-2000. Murphy (2010) menggambarkan generasi Y sebagai generasi yang memiliki harapan tinggi pada pekerjaan dan berorientasi pada prestasi.

Anantatmula (2012) menjelaskan bahwa generasi Y dibesarkan pada era kejatuhan komunis dan revolusi internet. Di dunia kerja generasi Y memiliki sifat percaya diri, multitasking dan tidak terikat. Generasi ini termotivasi oleh posisi yang tinggi, pendapatan yang tinggi tetapi kurang peduli pada persetujuan sosial, sehingga mereka cenderung menyukai pemimpin yang fleksibel. Penjelasan ini didukung oleh Jora (2014) yang mengatakan bahwa generasi Y selalu dekat

dengan teknologi, mereka adalah generasi Facebook, Twitter dan LinkedIn. Mereka memiliki teman-teman maya di jejaring sosial, pragmatis, multitasking, bertanggung jawab secara sosial. Jora juga memberikan tambahan atas beberapa pendapat sebelumnya, yaitu bahwa generasi Y lebih memilih komunikasi informal, langsung dan cepat, serta menyukai kepemimpinan bergaya kooperatif dan kolaboratif, memiliki kompetensi dan mengutamakan kebersamaan.

Pendapat-pendapat di atas menyepakati bahwa generasi Y merupakan generasi yang dekat dengan teknologi sejak mereka dilahirkan. Mereka multitasking, percaya diri dan fleksibel. Nilai utama yang diyakini generasi ini adalah achievement dan empathy, sehingga mereka membutuhkan penghargaan atas keahlian yang mereka miliki.

2. Ciri-ciri Generasi Millennial

Hidayatullah, et al. (2018) ciri-ciri yang dimiliki generasi milenial adalah:

- a. Generasi milenial lebih yakin pada *user generated content* (UGC) dibandingkan informasi searah. *User Generated Content* (UGC) merupakan konten atau informasi yang dibuat oleh pengguna dan dipublikasikan secara umum dan terbuka, seperti *review*.
- b. Generasi milenial lebih sering menggunakan telepon genggam dibandingkan televisi. Sehingga, hampir semua generasi milenial memiliki sosial media.
- c. Generasi milenial kurang tertarik untuk membaca dengan cara konvensional, seperti koran, buku, dan majalah.

- d. Generasi milenial sangat memanfaatkan teknologi sebagai informasi yang terpercaya.
- e. Generasi milenial suka menggunakan transaksi *cashless*.
- f. Generasi milenial memiliki sifat lebih malas dan konsumtif.

Namun, menurut (Wahana, 2015) ada beberapa ciri-ciri dan nilai-nilai budaya generasi milenial yang berbeda dengan generasi lainnya, yaitu:

- a. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi merupakan gaya hidup generasi milenial.
- b. Dalam menghadapi kehidupan, generasi milenial selalu optimis, percaya diri, dan yakin terhadap diri sendiri. Selain itu, generasi milenial juga suka dengan hal yang serba instan dan tidak menimbulkan kerumitan.
- c. Generasi milenial lebih suka menggunakan *gadget* atau ponselnya sebagai alat komunikasi.
- d. Saat mencari-cari informasi melalui internet, generasi milenial lebih senang dengan bentuk visual atau gambar.

Gallup (2016) menyatakan para millenials dalam bekerja memiliki karakteristik yang jauh berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, yang di antaranya:

- a. Para millenials bekerja bukan hanya sekedar untuk menerima gaji tetapi juga untuk mengejar tujuan (sesuati yang sudah dicita-citakan sebelumnya)

- b. Millennial tidak terlalu mengejar kepuasan kerja, namun yang lebih millennial inginkan adalah kemungkinan berkembangnya diri mereka ke dalam pekerjaan tersebut (mempelajari hal baru, skill baru, sudut pandang baru, mengenal lebih banyak orang, mengambil kesempatan untuk berkembang dan sebagainya)
- c. Millenials tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol
- d. Meillenials tidak menginginkan review tahunan, milenials menginginkan on going conservation
- e. Millenials tidak terpikir untuk memperbaiki kekurangannya, milenias lebih berfikir untuk mengembangkan kelebihanannya.
- f. Bagi Millenials, pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja namun bekerja adalah bagian dari hidup mereka

Putri A. A., (2018) menyatakan bahwa kehidupan generasi milenial berbeda dengan generasi sebelumnya, contohnya:

- a. Generasi milenial sangat menyukai teknologi, seperti internet.
- b. Kehidupan generasi milenial cukup hedonisme.
- c. Dalam penerimaan dan penangkapan informasi, generasi milenial lebih cepat dibandingkan dengan generasi lainnya.
- d. Generasi milenial menyukai tantangan, optimis, memiliki pemikiran kritis, mempunyai keingintahuan yang tinggi, dan menilai pengalaman pribadi adalah sesuatu yang berharga.

- e. Cara hidup generasi milenial sangat *multitasking*.
- f. Menjadikan teknologi sebagai gaya hidup generasi milenial, salah satu contohnya dalam belanja online.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri generasi millennial meliputi: Generasi millennial lebih yakin pada *user generated content* (UGC) dibandingkan informasi searah, Generasi milenial sangat menyukai teknologi seperti internet, cara hidup generasi milenial sangat *multitasking*, generasi milenial menyukai tantangan, generasi milenial lebih suka menggunakan *gadget* sebagai alat komunikasi, dan menjadikan teknologi sebagai gaya hidup mereka.

E. Perbedaan Konflik Kerja Generasi *Baby Boomers* dan Generasi Millennial

Menurut Tommy (2010). Konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja.

Generasi adalah sekelompok orang yang memiliki atau berbagi rentang tahun kelahiran dan umur serta kejadian-kejadian historis yang sama, dan perbedaan antar-generasi adalah pembagian sekelompok orang berdasarkan rentang tahun kelahiran dan umur serta kejadian-kejadian historis yang sama (Howe dan Strauss, 2000, dalam Putra, 2017).

Tidak dapat dihindari oleh perusahaan bahwa pada saat ini dan beberapa tahun ke depan akan mengelola sumber daya manusia atau karyawan dengan latar

belakang generasi yang berbeda. Perbedaan generasi tersebut berasal dari berbedanya tahun kelahiran dan peristiwa yang mereka alami bersama yang tentunya akan mempengaruhi dan menimbulkan perbedaan karakteristik masing-masing generasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja, produktivitas dan komitmennya terhadap perusahaan.

Perbedaan karakteristik dari generasi *baby boomers* dan generasi *millennial* tersebut di antaranya: perbedaan dalam sikap terhadap pekerjaan, sikap terhadap peraturan/otoritas, sikap terhadap penghargaan, kecenderungan mempelajari soft skill, Kecenderungan mempelajari hard skill, sikap terhadap umpan balik dan supervise, Sikap pada pemberi kerja, keseimbangan kehidupan/kerja sikap terhadap faktor kesuksesan, sikap terhadap Prioritas pengembangan serta sikap terhadap kecenderungan pada gaya kepemimpinan. Disisi lain generasi yang paling muda dalam dunia kerja yaitu generasi *millennial* yang memandang bekerja bukan hanya sekedar menerima gaji tetapi memiliki karakteristik khas dari generasi *millennials* ini karena kesesuaian antara generasi *millennials* dan generasi sebelumnya dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dapat mempercepat roda produksi dan memaksimalkan pencapaian sasaran perusahaan.

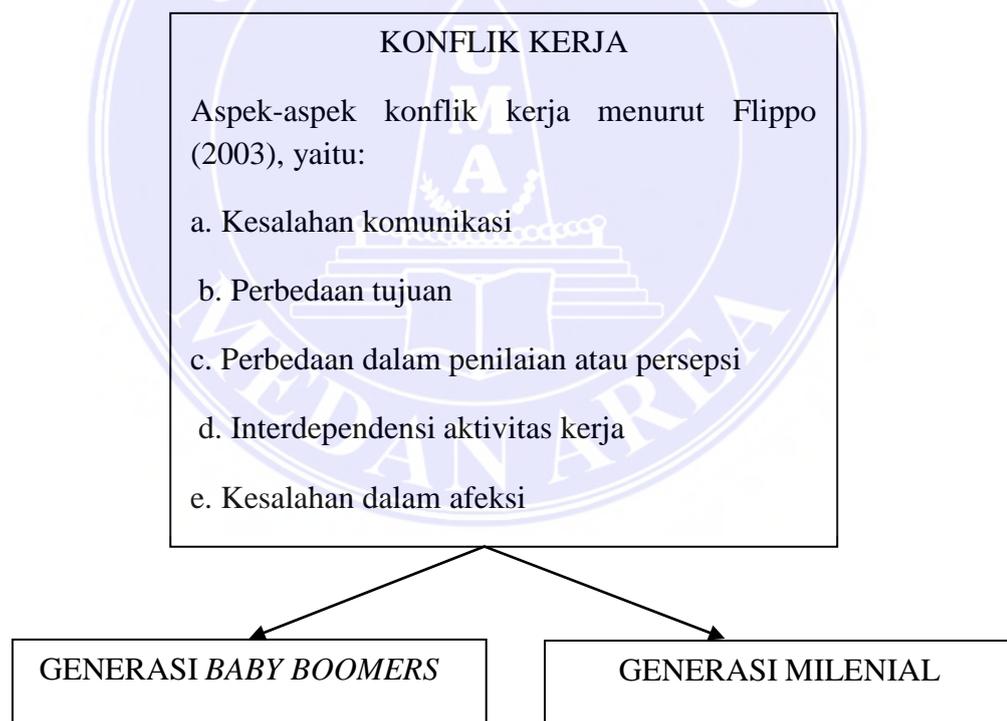
Adanya perbedaan generasi dalam perusahaan dapat memungkinkan munculnya konflik yang bila tidak ditangani dengan baik dapat mengakibatkan tingginya laju turnover karyawan (Eagton, 2018). Faktanya sekitar 60% HR professional dari perusahaan besar melaporkan adanya konflik generasi (Eisner, 2004). Survey yang dilakukan oleh Delloitte Consulting LLP (LLP,2009) mendapatkan bahwa 48,9% karyawan *Millennials* yang tidak cukup puas dengan

pekerjaannya berencana untuk keluar setelah 6 – 24 bulan bekerja.

Perusahaan mengakui gap antar generasi dapat menimbulkan konflik, halangan komunikasi, dan perselisihan. Gap antar generasi juga mengganggu kualitas komunikasi dalam organisasi, bahkan dapat menunda proses organisasi untuk dapat mengikuti tren dan kehilangan kesempatan membentuk tim karyawan yang efektif dan efisien yang terdiri dari berbagai generasi.

F. Kerangka Konseptual

Perbedaan variabel dalam penelitian ini diilustrasikan melalui diagram kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah ada Perbedaan Konflik Kerja Generasi *Baby Boomers* dan Generasi Millennial pada Karyawan, dengan asumsi konflik kerja pada karyawan generasi *baby boomers* lebih rendah dibandingkan konflik kerja pada karyawan generasi millennial.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan tipe penelitian komparatif. Tipe penelitian komparatif tersebut digunakan untuk mengetahui perbandingan variabel yang akan diteliti pada lokasi yang berbeda.

Tipe penelitian tersebut dipilih berdasarkan pendapat Sugiyono (2013) yang menyatakan bahwa penelitian yang bersifat komparatif ini adalah penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda. Menurut Hudson (dalam Winaldi, 2020) metode komparatif dilakukan dengan cara membandingkan dua atau lebih data yang diteliti dengan baik dengan membandingkan perbedaan maupun persamaan atas pemikiran tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tipe penelitian yang digunakan adalah tipe komparatif karena bertujuan untuk mencari perbandingan variabel berdasarkan konflik kerja.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian digunakan untuk menguji hipotesa penelitian. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan yaitu :

1. Variabel Bebas (independent variable): Generasi *Baby boomers* dan Generasi Milenial.
2. Variabel Terikat (dependent variable): Konflik Kerja.

C. Definisi Variabel Operasional Penelitian

Definisi operasional adalah pengertian dari variabel yang didapat dari spesifik-spesifik variabel tersebut (Azwar, 2003). Adapun definisi operasional pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Konflik kerja

Konflik kerja adalah situasi ketidakcocokan, perselisihan beberapa individu atau kelompok di dalam suatu organisasi karena adanya perbedaan komunikasi, status, tujuan, persepsi, sikap, nilai atau kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya terbatas sehingga salah satu atau kedua pihak saling terganggu.

2. Generasi *Baby Boomers*

Generasi *Baby boomers* adalah generasi yang lahir di era sebelum zaman modern dengan memiliki beberapa karakteristik yang idealis serta berpikir secara konservatif.

3. Generasi Millennial

Generasi millennial adalah generasi yang paling terkoneksi secara social. Internet sangat berpengaruh terhadap keadaan generasi ini. Dapat dilihat bahwa generasi ini merupakan generasi informasi, semua batasan informasi telah terbuka secara luas melalui internet pada generasi ini.

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau seluruh individu yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Karakteristik subjek penelitian diperlukan untuk menjamin homogenitasnya (Azwar, 2003).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan dengan jumlah 60 Karyawan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik-teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif

dan dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan yang berjumlah 60 karyawan terdapat 28 generasi *baby boomers* dan 32 generasi millennial.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan

PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan	Tahun	Sampel
Generasi <i>baby boomers</i>	1946-1964	28
Generasi millennial	1981-1999	32

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Total Sampling*. *Teknik total sampling* adalah teknik yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2013) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah (Arikunto, 2010). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan skala.

Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek- aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala format yang digunakan disini adalah tipe skala likert. Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Skala Konflik Kerja

Dalam mengukur skala konflik kerja menggunakan aspek-aspek konflik kerja melalui teori Flippo (2003) antara lain: kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja, dan kesalahan dalam afeksi.

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa sistem penilaian konflik kerja untuk item *favourable* berdasarkan skala *likert* adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable* nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahihan sesuatu instrumen. Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2015).

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas pada masing- masing item, ialah dengan mengkorelasikan skor masing- masing butir dengan skor total yang merupakan jumlah masing- masing skor butir. Bila koefisien korelasinya sama ataupun diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, namun bila nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini Teknik yang digunakan untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Correted Item Total Correlation*. Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 *for windows*.

2. Reliabilitas

Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2015).

Azwar (2015) menyatakan jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. reliabilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 for windows.

G. Analisis Data

Anava atau Analysis of varians (anova) adalah tergolong analisis komparatif lebih dari dua variable atau lebih dari dua rata-rata. Tujuannya ialah untuk membandingkan lebih dari dua rata - rata. Gunanya untuk menguji kemampuan generalisasi artinya data sampel dianggap mewakili populasi. (Riduwan, 2004, p. 165). Alasan digunakan uji anova dalam penelitian ini tujuannya adalah untuk membandingkan rata-rata populasi untuk mengetahui perbedaan signifikan dua atau lebih kelompok data, yang dapat memberikan informasi inti dari pengumpulan data yang ada terkait konflik kerja ditinjau dari generasi *babyboomers* dan generasi *millennial*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik komputer dengan program SPSS (Statistic Packages For Social Science) 21.0 for windows

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis

dengan menggunakan Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan aplikasi SPSS 21.0 *for windows* dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Gunawan, 2015).

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua kelompok data sampel yang akan dibandingkan memiliki variansi yang sama sehingga perbedaan yang terjadi dalam hipotesis benar-benar berasal dari perbedaan antar kelompok bukan dari perbedaan yang terjadi di dalam kelompok. Uji homogenitas dianalisis dengan menggunakan program SPSS 21.0 *for windows*. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan homogen, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak homogen (Gunawan, 2015).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan konflik kerja yang signifikan antara karyawan generasi *baby boomers* dengan karyawan generasi *millennial*. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan konflik kerja sebesar 329,874 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian dinyatakan diterima.
2. Dengan nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan generasi *millennial* memiliki konflik kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan generasi *baby boomers*. Dimana nilai rata-rata karyawan generasi *millennial* yaitu 90,84 sedangkan nilai rata-rata karyawan generasi *baby boomers* yaitu 61,71.

B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Pihak Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja. Penelitian juga menunjukkan tingkat konflik kerja pada generasi millennial tergolong dalam kategori sedang. Maka dari itu diharapkan karyawan generasi millennial dapat menurunkan konflik kerja. Salah satu cara agar mininnya konflik kerja yang terjadi adalah dengan lebih aktif membuka komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan sekerja. Walaupun atasan anda kemungkinan besar adalah generasi lebih senior dengan karakter berbeda, bukan berarti mereka tidak bisa diajak berbicara dengan gaya kekinian. Untuk generasi *baby boomers* diharapkan lebih bijak dalam bersikap, pusat perhatian pada masalah utamanya sehingga membuat lingkungan kerja yang bersahabat yang memberikan kenyamanan dalam diskusi serta kebebasan berpendapat tanpa ada yang tersinggung.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Perusahaan juga hendaknya lebih memperhatikan dan membuat manajemen konflik yang lebih baik agar konflik antar karyawan dapat diminimalisir. Dari para karyawan juga harus lebih memahami hasil apa yang diinginkan baik itu dalam hubungan antar pribadi, maupun diri sendiri, setelah memahami kemudian mereka dapat menciptakan keadaan yang sesuai dengan harapan peran mereka dan hasil kerja yang baik pun dapat tercapai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk lebih mempertajam dalam mengobservasi, memperluas kajian mengenai konflik kerja dan mampu meneliti fakto-faktorlain yang mempengaruhi terjadinya konflik kerja faktor-faktor lainnya yaitu Persaingan terhadap sumber-sumber, ketergantungan tugas, kekaburan batas-batas bidang kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahyad, A., Widjajanto, D. (2016). *Smart Millenials (Generasi Milenial yang Cerdas)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Alfabeta
- Ana Catur Rina. (2005). *Hubungan antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja dengan Konflik Kerja*. Universitas Gunadarma. Jakarta.
- Anantatmula, V.S., & Shrivastav, B. 2012. Evolution of Project Teams for Generation Y Workforce. *International Journal of Managing Projects in Business*. 51: 9 - 26.
- Anoraga, Pandji. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2003). *Metode penelitian cetakan ke-enam*. Yogyakarta, Penerbit, Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2015). *Dasar-dasar psikometrika: edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Carlson, Elwood (2008). *The Lucky Few: Between the Greatest Generation and the Baby Boom*. Springer.
- Costanza Jessica M. Badger, Rebecca L. Fraser, Jamie B. Severt, Paul A. Gade, *Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis*, *Bus Psychol* (2012) 27:375–394, DOI 10.1007/s10869-012-9259-4 (Desai dan
- Flippo. (2003). *Manajemen Personalialia, Edisi.6*, oleh Moh. Masud, SH, MA. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M & Donnelly, J.H. (1996). *Perilaku Organisasi: Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gursoy, D, Christina Geng-Qing Chi b, Ersem Karadag. 2013. *Generational Differences In Work Values And Attitudes Among Frontline And Service Contact Employees*. *International Journal of Hospitality Management* 32: 40–48.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

- Hidayatullah, Waris, et al. (2018). *Eksistensi Transportasi Online (Go Food) Terhadap Omzet Bisnis Kuliner Di Kota Malang*. Seminar Nasional Sistem Informasi 2018 Fakultas Teknologi Informasi. UNMER Malang.
- Howe, N. dan Strauss, W. (2000). *Generasi naik satu: generasi besar berikutnya*.
- Ju Chen, Po and Youngsoo Choi. 2008. Generational Differences in Work Values: A Study of Hospitality Management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* Vol. 20 No. 6, pp. 595-615
- Jora R. Bansal and Khanz Sanober. 2014. Motivating Multigenerational Human ational Journal of Organizational Behavior and Management Perspectives ©Pezzottaite Journals, Volume 3, Number 4, October – December, ISSN (Print): 2279-0950 (Online).
- Kratz H. (2013). *Maximizing millennials: The who, how, and why of managing gen Y* [Tesis]. United States: University of North Carolina.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigenerational employees: Strategies for effective management. *Health Care Manager*, 19, 65–76
- Lancaster, L.C., Stillman, D. (2002). *When Generation Collide, Who They Are, Why They Clash, How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: Collins Bussiness.
- Luntungan, IP. (2014). *Strategi pengelolaan gen Y di industri perbankan*. *Jurnal Manajemen Teknologi* 13(2).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 24(19), 276-322–24.
- Murphy Jr., EF, Gibson, JW, & Greenwood, RA 2010. Analyzing Generational Value Among Managers And Non-Managers For Sustainable Organizational.
- Nawawi, Hadari. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nindyati Ayu Dewi. Pemaknaan Loyalitas Karyawan pada Generasi X dan Generasi Y, Studi pada karyawan di Indonesia, *Journal of Psychological Science and Profession (JPSP)* Vol 1, No. 1, Desember 2017
- Putra, Y.N. (2017). *Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi*. STIE AMA Salatiga. Diakses dari jurnal.stieama.ac.id.

- Putri, A. A. K. S. (2018). *Analisis pengaruh sikap generasi milineal terhadap minat beli online pada situs jejaring sosial* (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Rahim. (2011). *Managing Conflict in Organizations*. Fourth Edition. New Transaction, New Jersey. New York: Vintage Books.
- Ridwan. (2004). *Metode dan teknik menyusun tesis*. Bandung: alfabeta
- RIVAI, A. (2021). *PENGARUH KONFLIK, KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT INDOFOOD TANJUNG API-API* (Doctoral dissertation, 021008 UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG).
- Soetopo, Hendyat, (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung:
- Tolbize, Anick (2008), *Generational Differences in the Workplace*, Reseach and Training Center on Community Living, University of Minnesota, August 16, 2008
- Twenge, Jean M. 2010. A Review of the Empirical Evidence on Generational Differencesin Work Attitudes. *J Bus Psychol* (2010) 25:201–210.
- Wahana, Heru Dwi. "Pengaruh nilai-nilai budaya generasi millennial dan budaya sekolah terhadap ketahanan individu (studi di SMA Negeri 39, Cijantung, Jakarta)." *Jurnal Ketahanan Nasional* 21.1 (2015): 14-22.
- Wexley, K.N., dan Yuki, G.A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Winaldi, I. (2020). *PERBANDINGAN REFORMASI BIROKRASI PELAYANAN PUBLIK DI VIETNAM DAN INDONESIA:(STUDI KASUS PROSEDUR DALAM MEMULAI BISNIS)*. Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi, 11(1), 28-35.
- Winardi. (2007). *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan Dan Pengembangan)* Bandung: Mandar Madu. Wibisono Dermawan, *Manajemen Kinerja*. Bandung: Erlangga.
- Winardi. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Zemke R, Raines C, Filipczak B. (2000). *Generation at Work: Managing the Clash of Veterans, boomers, Xers and Nexters in your Workplace*. Edisi 2. New York: Amacom.



45	4	2	3	1	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	1	3	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	99	2	
46	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	10	4	2	
47	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	10	1	2	
48	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	99	2			
49	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	11	5	2	
50	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	98	2	
51	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	99	2			
52	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	96	2	
53	2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	98	2	
54	4	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	10	4	2
55	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	10	0	2	
56	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	4	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	4	10	2	2		
57	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	4	2	3	97	2			
58	4	2	3	2	2	3	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	10	0	2		
59	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	4	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	92	2		
60	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	10	5	2

Keterangan Kode Subjek :

1 : Generasi *Baby Boomers*

2 : Generasi *Millennial*



LAMPIRAN II

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**Skala : Konflik Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,20	,777	60
aitem_2	2,12	,739	60
aitem_3	2,27	,880	60
aitem_4	2,27	,686	60
aitem_5	2,35	,755	60
aitem_6	2,37	,736	60
aitem_7	2,20	,576	60
aitem_8	2,22	,761	60

aitem_9	2,13	,724	60
aitem_10	2,25	,876	60
aitem_11	2,13	,503	60
aitem_12	2,07	,686	60
aitem_13	2,30	,869	60
aitem_14	2,07	,710	60
aitem_15	2,33	,877	60
aitem_16	2,10	,706	60
aitem_17	2,07	,821	60
aitem_18	2,18	,537	60
aitem_19	2,35	,860	60
aitem_20	2,38	,865	60
aitem_21	2,25	,508	60
aitem_22	2,22	,524	60
aitem_23	2,15	,840	60
aitem_24	2,13	,791	60
aitem_25	2,18	,567	60
aitem_26	2,18	,770	60
aitem_27	2,25	,654	60
aitem_28	2,13	,769	60
aitem_29	2,27	,607	60
aitem_30	2,25	,600	60
aitem_31	2,18	,567	60
aitem_32	2,10	,752	60
aitem_33	2,20	,819	60
aitem_34	2,18	,537	60
aitem_35	2,10	,706	60
aitem_36	2,32	,873	60
aitem_37	2,17	,785	60

aitem_38	2,25	,795	60
aitem_39	2,15	,732	60
aitem_40	2,25	,876	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	86,07	250,606	,445	,940
aitem_2	86,15	247,825	,593	,939
aitem_3	86,00	242,034	,707	,938
aitem_4	86,00	263,695	-,090	,944
aitem_5	85,92	249,942	,488	,940
aitem_6	85,90	252,668	,383	,941
aitem_7	86,07	256,877	,368	,941
aitem_8	86,05	250,896	,443	,940
aitem_9	86,13	248,118	,593	,939
aitem_10	86,02	241,712	,723	,938
aitem_11	86,13	258,389	,218	,942
aitem_12	86,20	245,654	,746	,938
aitem_13	85,97	239,118	,829	,937
aitem_14	86,20	244,942	,752	,938
aitem_15	85,93	239,318	,814	,937
aitem_16	86,17	245,565	,728	,938
aitem_17	86,20	246,264	,591	,939
aitem_18	86,08	257,095	,378	,941
aitem_19	85,92	241,095	,761	,938
aitem_20	85,88	240,749	,770	,937

aitem_21	86,02	257,203	,288	,941
aitem_22	86,05	256,828	,302	,941
aitem_23	86,12	245,359	,612	,939
aitem_24	86,13	246,253	,616	,939
aitem_25	86,08	260,518	,072	,943
aitem_26	86,08	245,501	,666	,939
aitem_27	86,02	261,034	,033	,943
aitem_28	86,13	246,999	,603	,939
aitem_29	86,00	257,119	,340	,942
aitem_30	86,02	255,847	,310	,941
aitem_31	86,08	257,840	,220	,942
aitem_32	86,17	246,819	,625	,939
aitem_33	86,07	246,504	,583	,939
aitem_34	86,08	257,739	,340	,941
aitem_35	86,17	249,226	,558	,939
aitem_36	85,95	238,557	,847	,937
aitem_37	86,10	244,736	,685	,938
aitem_38	86,02	254,491	,378	,942
aitem_39	86,12	247,562	,610	,939
aitem_40	86,02	245,169	,592	,939

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
88,27	262,165	16,192	40



Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Konflik Kerja	60	77,25	15,891	49	103

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konflik Kerja
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77,25
	Std. Deviation	15,891
	Absolute	,209
Most Extreme Differences	Positive	,120
	Negative	-,209
Kolmogorov-Smirnov Z		1,193
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN IV
UJI HOMOGENITAS

Uji Homogenitas**Descriptives**

Konflik Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Baby Boomers	28	61,71	7,542	1,425	58,79	64,64
Millenial	32	90,84	4,725	,835	89,14	92,55
Total	60	77,25	15,891	2,052	73,14	81,36

Descriptives

Konflik Kerja

	Minimum	Maximum
Baby BoomersMillenial	49	76
Total	83	103
	49	103

Test of Homogeneity of Variances

Konflik Kerja

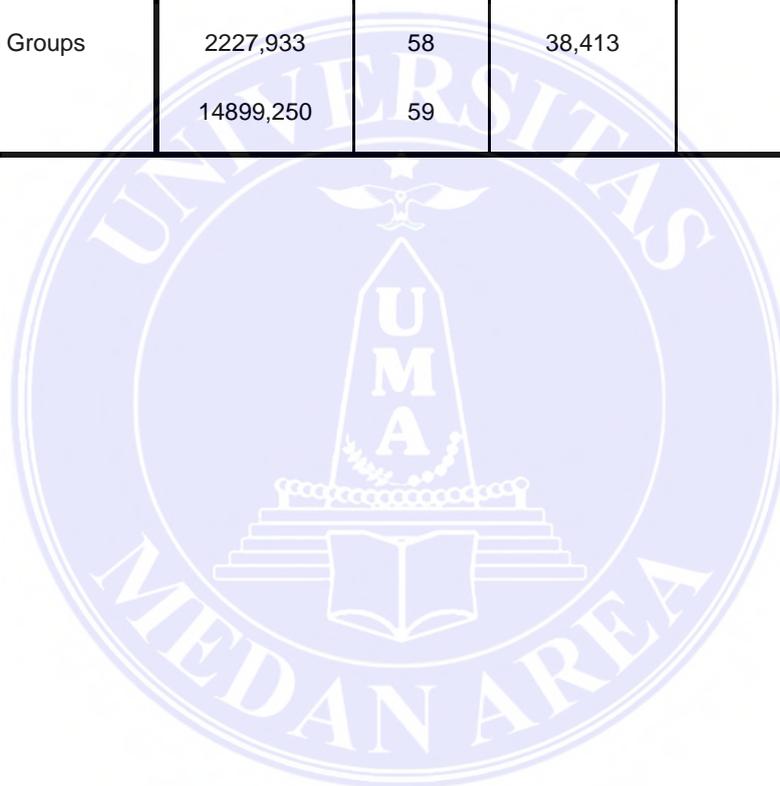
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
12,135	1	58	,101



Uji Hipotesis : Uji Anova**ANOVA**

Konflik Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12671,317	1	12671,317	329,874	,000
Within Groups	2227,933	58	38,413		
Total	14899,250	59			





LAMPIRAN VI

ALAT UKUR PENELITIAN

SKALA KONFLIK KERJA**Identitas**

Nama (inisial)		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Perempuan
Rentang Tahun Lahir	1946-1964	1981-1999
Pendidikan		

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun.
2. Skala ini bukan suatu tes, sehingga tidak ada jawaban BENAR atau SALAH.
3. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian pilih jawaban anda pada setiap pernyataan dengan memberi tanda (√) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun pilihan jawaban yang tersedia yaitu:

SS : Apabila pernyataannya **SANGAT SESUAI** dengan diri anda

S : Apabila pernyataannya **SESUAI** dengan diri anda

TS : Apabila pernyataannya **TIDAK SESUAI** dengan diri anda

STS : Apabila pernyataannya **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan diri anda

Selamat Mengerjakan

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Komunikasi antara saya dengan rekan kerja kurang baik				
2	Ada ketidakjelasan informasi yang saya terima dari rekan kerja				
3	Saya dan rekan kerja memiliki kesamaan memahami setiap informasi yang diterima				
4	Saya mengerti setiap bahasa yang digunakan rekan kerja dalam menyampaikan informasi				
5	Saya kurang mengerti bahasa yang digunakan rekan kerja dalam menyampaikan informasi				
6	Komunikasi antara saya dan rekan kerja terjalin baik dalam bekerja				
7	Saya dengan rekan kerja saya memiliki cara yang sama dalam penyelesaian pekerjaan				
8	Walapun informasi kurang jelas, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar				
9	Ada ketidakcocokan antara tujuan pribadi dengan PT Pelindo				
10	Tujuan yang berbeda antara saya dan rekan kerja menimbulkan perselisihan				
11	Saya dan PT. Pelindo memiliki tujuan yang sama				
12	Saya dan rekan kerja dapat menerima perbedaan tujuan				
13	Saya dengan rekan kerja saya memiliki keinginan yang berbeda dalam bekerja				
14	Saya sering melakukan pekerjaan dari rekan kerja yang kurang sesuai dengan keinginan saya				
15	Saya dengan rekan kerja memiliki keinginan yang sama dalam bekerja				
16	Pekerjaan yang dilimpahkan ke saya sesuai dengan keinginan saya				

NO	PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
17	Ketidaksesuaian penilaian membuat saya dengan rekan kerja saling cemburu				
18	Ketidaksesuaian penilaian membuat motivasi saya berkurang untuk bekerja lebih baik				
19	Saya dengan rekan kerja biasa saja dengan adanya ketidaksesuaian penilaian				
20	Walaupun ada ketidaksesuaian penilaian, saya tetap termotivasi untuk bekerja lebih baik				
21	Saya dan rekan kerja memiliki perbedaan menentukan solusi atas permasalahan pekerjaan				
22	Saya dengan rekan kerja memiliki perbedaan cara penyelesaian pekerjaan				
23	Saya dengan rekan kerja memiliki kesamaan menentukan solusi masalah				
24	Saya dengan rekan kerja memiliki cara yang sama dalam penyelesaian pekerjaan				
25	Saya memiliki ketergantungan dengan rekan kerja dalam pelaksanaan tugas				
26	Jika rekan kerja tidak menyelesaikan tugas, maka tugas saya tidak dapat diselesaikan				
27	Saya dapat melaksanakan tugas sendiri tanpa rekan kerja				
28	Walaupun rekan kerja tidak menyelesaikan tugas, tugas saya tetap dapat diselesaikan				
29	Jika terlalu lama menunggu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan, maka menghambat penyelesaian				
30	Menunggu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan membuat pekerjaan saya tertunda				
31	Walaupun rekan kerja lama menyelesaikan pekerjaan, tugas tetap dapat selesai tepat waktu				
32	Pekerjaan saya tetap lancar meskipun harus menunggu rekan kerja selesai mengerjakan pekerjaannya				
33	Saya dengan rekan kerja memiliki cara berpikir yang berbeda dalam menyelesaikan tugas				

NO	PERNYTAAN	S	SS	TS	STS
34	Perbedaan cara pandang menyulitkan untuk bekerja sama				
35	Saya dengan rekan kerja memiliki kesamaan cara berpikir dalam menyelesaikan tugas				
36	Saya dengan rekan kerja dapat bekerja sama meskipun memiliki cara pandang berbeda				
37	Saya kurang nyaman dengan rekan kerja yang suka mengatur dalam bekerja				
38	Saya kurang suka ketika rekan kerja berbicara dengan nada tinggi				
39	Setiap kritikan dari rekan kerja dapat saya terima				
40	Saya biasa saja ketika rekan kerja berbicara dengan nada tinggi				

Terima Kasih Atas Kerjasamanya





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1477/FPSI/01.10/X/2022 20 Oktober 2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

**Yth. Bapak/Ibu Pimpinan Kepala Cabang
 PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan
 di
 Tempat**

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	: Ahmad Muarif Hasan
NPM	: 188600181
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan, Jl. Sumatera, Belawan I Medan Kota Belawan Kota Medan Sumatera Utara, 20411** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Konflik Kerja Pada Generasi Baby Boomers Dan Millenial Pada Karyawan PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Kerjasama Kepada Masyarakat



Naili Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



SURAT KETERANGAN

Nomor : KP.20.04/ 31 / 10 / 1 / B5.1/B5/BLW-22

General Manager PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, sebagai berikut :

Nama : AHMAD MUARIF HASAN

NPM : 188600181

Program Studi : Ilmu Psikologi

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset dan Pengambilan Data di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan sesuai surat Persetujuan Riset dan Pengambilan Data Nomor : HM.03.05/25/10/2/B5.1/B5/BLW-22 tanggal 25 Oktober 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Belawan
Pada tanggal : 31 Oktober 2022

An. GENERAL MANAGER
MANAGER UMUM

KHAIRUL ULYA

Regional 1 Cabang Belawan
Jl. Sumatera No. 3 Belawan - 202421
T +62 61 6343304 | E.belawan@pelindo.co.id

www.pelindo.co.id

