

Analisis Penerapan Manajemen Konflik untuk Mengidentifikasi Peningkatan Kinerja Karyawan Distribusi Gas

Wahyu Andriansyah Naibaho^{1✉}, Annio Indah Lestari Nasution², Muhammad Ikhsan Harahap³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

wahyunaibaho26@gmail.com

Abstract

Conflict management is a potential approach to the process of solving a problem. This process leads to forms of communication from actors and outsiders. Problems are solved to identify problems that occur in conflicts between people due to differences in culture, position, role, status, and hierarchical levels. The problem in this study is that the quantity and quality of employees are not in accordance with the target because there are several problems/conflicts that occur in the company environment. The conflict that occurs is between employees and employees and employees with superiors. The impact on the conflict results in the distribution of gas which is channeled to the bases. The purpose of this study is to identify conflicts that occur by applying conflict management to improve employee performance at PT. Sintora Putra Gasindo. The method used is quantitative research with as many as 20 data sources. The data collection technique uses instruments in a quisoner. The data analysis method used is linear regression analysis. The results of data analysis show that the termination coefficient (Adjusted R Square) is 0.862. This value indicates that simultaneous conflict management contributes 83% to employee performance, while 17% is influenced by variables not examined. 0.929. Consistent value of conflict management on employee performance by analysis of Ttable 0.4227 and Tcount 10.609 coefficient of termination. These results conclude that the independent variable has a positive effect on the dependent variable, so that the conflict management carried out at PT.Sintora Putra Gasindo has a positive effect on employee performance.

Keywords: Analysis, Management, Performance, Employees, Conflict.

Abstrak

Manajemen konflik merupakan pendekatan yang berpotensi pada proses dalam memecahkan sebuah masalah proses ini mengarah pada bentuk komunikasi dari pelaku maupun pihak luar. Masalah yang dipecahkan untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi pada konflik antar manusia karena perbedaan budaya, posisi, peran, status, dan tingkat hirarki. Masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah kuantitas dan kualitas pegawai tidak sesuai dengan yang di targetkan dikarenakan ada beberapa permasalahan/konflik yang terjadi di lingkungan perusahaan. Konflik yang terjadi adalah antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan. Dampak terhadap konflik berakibat pada pendistribusian gas yang di salurkan ke pangkalan-pangkalan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi konflik yang terjadi dengan menerapkan manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sintora Putra Gasindo. Metode yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data sebanyak 20. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen dalam quisoner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear. Hasil analisis data didapatkan bahwa koefisien terminasi (Adjusted R Square) sebesar 0,862. Nilai ini menunjukkan bahwa manajemen konflik simultan memberikan kontribusi sebesar 83% terhadap terhadap kinerja karyawan, sedangkan 17% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti, 0,929. Nilai konsisten manajemen konflik terhadap kinerja karyawan dengan analisis Ttabel 0,4227 dan Thitung 10,609 koefisien terminasi. Hasil ini menyimpulkan bahwa variable independent berpengaruh positif terhadap variable dependent, sehingga manajemen konflik yang di lakukan pada PT.Sintora Putra Gasindo berepengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Analisis, Manajemen, Kinerja, Karyawan, Konflik.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Konflik merupakan suatu peristiwa atau fenomena sosial yang senantiasa menjadi bagian dari dinamika kehidupan manusia [1]. Konflik dipandang sebagai gejala sosial yang terjadi pada kehidupan sosial dalam berbagai tingkatan. Seperti apapun tingkat konflik itu

terdapat dalam masyarakat, suatu konflik memerlukan penanganan agar tidak menimbulkan kerusakan dalam kehidupan masyarakat [2]. Konflik menjadi sesuatu yang tidak dapat di hindari karena tujuan, kebutuhan, tanggung jawab, dan nilai yang dimiliki pada individu atau organisasi berbeda dalam setiap persepsi,

perbedaan itulah yang bisa menjadi salah satu penyebab terjadinya konflik [3].

Suatu organisasi berkolaborasi dalam pekerjaan, konflik atau perselisihan dapat terjadi timbul. Setiap perusahaan pasti pernah mengalami konflik internal. Konflik dapat dimulai dari level individu, kelompok, ke unit, kecil hingga besar [4]. Konflik dari perbedaan pandangan tentang strategi bisnis di kalangan manajemen [5]. Konflik dapat menimbulkan demonstrasi dan pemogokan [6]. Konflik dalam kehidupan sehari-hari adalah sesuatu hal yang sangat biasa terjadi [7]. Konflik memang tidak bisa dihindari, melainkan dapat dikelola agar memberikan dampak positif sebagai sebuah pembelajaran [8].

Konflik dapat dicegah dengan meningkatkan pengetahuan manajemen konflik [9]. Konflik dapat bersifat negatif yang merugikan dan positif yang menguntungkan dengan mengelola konflik tersebut [10]. Solusi-solusi yang tepat dalam menangani manajemen konflik sehingga setiap masalah dapat terpecahkan dengan baik [11]. Tetapi yang terpenting adalah sedapat mungkin harus dihindari, karena dengan adanya konflik atau masalah dapat mengganggu dan merugikan lini disetiap lapisan perusahaan [12].

Pandangan lama menganggap konflik dalam organisasi sebagai hal negatif, yang mengarah ke pembagian lembaga, karena harus dihilangkan karena menghambat kinerja optimal [13], [14]. Perselisihan dianggap sebagai sebuah *dication* bahwa ada sesuatu yang salah dengan organisasi, dan itu berarti aturan organisasi tidak diikuti [15], [16].

Persaingan di era globalisasi saat ini semakin kompetitif. Salah satu keberhasilan kunci faktor-faktor perusahaan saat ini adalah manajemen sumber daya manusia yang andal. Manajemen sumber daya manusia sangat penting karena berhubungan erat dengan pencapaian kinerja karyawan di perusahaan, yaitu pada dasarnya proses mengintegrasikan kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan [17], [18]. Pada PT. Sintora Putra Gasindo (SPG) telah mengalami beberapa konflik yang terjadi baik itu internal maupun eksternal. Perselisihan antar karyawan semakin besar sehingga menimbulkan konflik dalam mengatasi konflik ini. Maka dilakukan penelitian ini dalam menganalisis konflik yang terjadi sehingga dapat diatasi

dan meningkatkan kinerja perusahaan [19]. Kinerja yang merupakan kualitas dan maupun kuantitas dari proses seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang di bebaskan kepadanya dalam memenuhi tanggung jawab dalam sebuah perusahaan [20].

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif menggambarkan secara umum tentang konflik kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan data dan menggunakan variable-variable yang menggambarkan tentang penerapan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan. Kategori berdasarkan atas total skor dari pengisian kuesioner oleh responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah 20 karyawan PT. Sintora Putra Gasindo. Jumlah populasi sampel ini dibutuhkan dalam penelitian sebagai responden. Skala yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Variable peneliti memberikan skor sebagai nilai yang dikategorikan sebagai berikut:

- a. Sangat baik dengan skor 4;
- b. Baik dengan skor 3;
- c. Tidak baik dengan skor 2;
- d. Sangat tidak baik dengan skor 1.

Metode analisis data yang di dipakai untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear dengan instrumen pengumpulan data survey dengan menyebar *quisioner* untuk memperjelas definisi operasional dan variable-variable tersebut. Variable yang digunakan terdiri atas 2, yaitu Manajemen Konflik dan Kinerja.

2.1. Manajemen Konflik

Variabel Manajemen Konflik pada bagian ini adalah cara yang dapat digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi perselisihan antara dua orang atau lebih atau dua kelompok. Tujuannya adalah upaya untuk menemukan titik terang atas permasalahan. Indikator dan Parameter disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Indikator dan Parameter Manajemen Konflik

No	Indikator	Parameter
1	Keterbatasan sumber daya	Pengelolaan Sumberdaya manusia
		Penyediaan fasilitas kantor
		Pengalokasian gas
2	Struktur organisasi	Hubungan antar pegawai dan atasan terjalin dengan baik
		Tidak mementingkan kepentingan pribadi
		Hubungan perusahaan dengan pangkalan bekerja smaa dengan baik sampai ke tangan konsumen
3	Komunikasi	Komunikasi yang baik antara atasan dengan kariyawan
		Komunikasi yang baik antara perusahaan dan pangkalan
		Penerapan system komunikasi yang baik dalam perusahaan
4	Perbedaan individu	Menghargai perbedaan antar individu karyawan dengan karyawan maupun karyawan dan dengan atasan
		Tidak mementingkan ego antar individu
		Pengembangan karier sesuai dengan prestasi yang dilakukan terhadap perushaan

2.2. Kinerja

Variabel Kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama

perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, atau moral. Indikator dan Parameter Kinerja disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Indikator dan Parameter Manajemen Kinerja

No	Indikator	Parameter
1	Kualitas kerja	Memberikan inovasi terhadap perusahaan saat bekerja
		Mampu bekerja dengan tim dan mencapai tujuan perusahaan
		Bekerja sesuai dengan sop perusahaan
		Mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan perusahaan
2	Kuantitas kerja	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang sudah di tentukan perusahaan
		Menerima tugas tambahan dengan baik diluar dari tugas kewajiban
3	Kemandirian	Memnfaat kan sumberdaya dengan baik
		Bersikap problem solving yang mana untuk merumuskan sebuah masalah mencari jalan keluar sebuah masalah
4	Efektifitas	Berpikir kritis dan analitis yang mana guna nya untuk mampu menganalisis dan menemukan solusi dari masalah
		Berpikir inovatif yitu mampu menemukan gagasa dan ide pokok baru yang berdampak baik dalam kemajuan perusahaan

3. Hasil dan Pembahasan

Data hasil kuestioner diolah menggunakan Aplikasi SPSS dengan menggunakan Regresi Linear. Hasil Regresi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji T Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
40.403	.341		118.365	.000
.106	.010	.929	10.609	.000

Berdasarkan Tabel 3 bahwa standardized coefficient atau beta yaitu 0,929 yang berarti nilai konsisten manajemen konflik terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 93%. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 93%.

Hasil Tabel 3 bahwa manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di ketahui bahwa dari hasil regresi dengan analisis t tabel bahwa dapat di ketahui manajemen konflik memperoleh regresi positif sebesar 0,106 dan mendapatkan T hitung (10,609)>Ttabel (0,4227) dengan nilai sig (0,00)<(0,05) Yang dapat di artikan bahwa nilai X variable independen(manajemen konflik) berpengaruh terhadap nilai variable y dependen (kinerja karyawan) yang artinya bahwa penerapan manajemen konflik yang dilakukan di perusahaan PT.Sintora Putra Gasindo berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji regresi linear dalam Penerapan Manajemen Konflik (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Determinasi R2 Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square
.929 ^a	.862	.854	.17888	.929 ^a

Dimana variabel dependent adalah kinerja karyawan. Hasil Tabel 4 pada R-squared adalah koefisien determinasi untuk mengukur seberapa baik data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. Nilai

R-kuadrat berkisar dari 0 hingga 1, tetapi semakin dekat ke 1 semakin baik. Dapat dilihat dari tabel 2 di atas koefisien terminasi (Adjusted R Square) didapatkan sebesar 0,862 yang menunjukkan bahwa manajemen konflik simultan memberikan kontribusi sebesar 83% terhadap terhadap kinerja karyawan sedangkan 17% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa manajemen konflik yang di terapkan oleh perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan untuk mempermudah dalam membaca hasil penelitian peneliti menggunakan persamaan berikut:

- Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Manajemen Konflik memiliki tanda yang positif. Ini berarti peningkatan nilai variabel Manajemen Konflik dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja karyawan. memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) adalah sebesar 83%. merupakan Nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) saat Manajemen Konflik bernilai 0,5.
- Nilai koefisien variabel Manajemen Konflik adalah sebesar 0,929 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel Manajemen Konflik akan memeberikan dampak pada peningkatan variabel Kinerja karyawan. Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Regresi linear Sederhana Uji F Anova disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3,602	1	3,602	112,6	.000 ^b
Residual	.576	18	.032		
Total	4,178	19			

Dimana Dependent Variable adalah kinerja karyawan dan Predictors: (Constant), manajemen konflik. Hasil dari uji Anova atau uji statistik F pada Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai sebesar 112,557 dengan mendapatkan nilai Sig. 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 yang di artikan bahwa data signifikan dan dapat di

terima yang mana menjelaskan bahwa variable x berpengaruh terhadap variabel Y atau dapat juga diartikan penerapan manajemen konflik yang diterapkan di perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan manajemen konflik merupakan cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menstimulasi konflik, mengurangi konflik dan menyelesaikan konflik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan produktivitas instansi. Penerapan manajemen konflik yang telah diterapkan pada suatu instansi dapat berpengaruh sangat besar. Berdasarkan hasil penelitian bahwa penerapan manajemen konflik yang dilakukan di PT.Sintora Putra Gasindo berjalan dengan sangat baik terbukti dengan dijalankannya program-program manajemen. Konflik dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan indikator yang ditanyakan kepada responden yang bekerja sebagai karyawan pada PT.Sintora Putra Gasindo. Konflik dapat dihindari jika dalam pengelolaan sumber daya yang dilakukan dengan baik. Reward atau penghargaan terhadap karyawan yang mampu bekerja dengan baik agar masing masing karyawan memiliki motivasi dalam bekerja dan mampu bekerja dengan inovasi terhadap perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan komunikasi dengan baik control diri dan mampu bekerja tim dengan baik agar meminimalisir debuah konflik yang terjadi di sebuah perusahaan.

4. Kesimpulan

Penerapan manajemen konflik X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Y. Penerapan manajemen konflik sangat berpengaruh pada kualitas dan kauntitas kerja karyawan dengan menerapkan manajemen konflik. Pimpinan dapat mengurangi atau membatasi terjadinya konflik sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan bahwa penerapan manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 83% dengan nilai constanta sebesar 0,929 dengan nilai trust sebesar 0,929. Kostanta ini merupakan besaran nilai konsisten kinerja yang meningkat dan berpengaruh sebesar 0,929. Variable independent berpengaruh positif terhadap variable dependent dimana penerapan manajemen konflik yang dilakukan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

Daftar Rujukan

- [1] Halawa, O., & de Oliveira, E. M. G. (2021). Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Citra Keluarga Baru. *Syntax Literate. Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2), 1158-116.
- [2] Heridiansyah, J. (2014). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *Jurnal STIE Semarang (EdisiElektronik)*, 6(1),28-41. DOI: <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v6i1.106> .
- [3] Aslami, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 1(2), 95-108. DOI: <https://doi.org/10.47709/jumansi.v1i2.2086> .
- [4] Hanifah, L., & Kamilah, K. (2023). Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(4), 982-990. DOI: <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i4.2369> .
- [5] Bayani, L. N., & Aisyah, S. (2023). Analisis Sistem Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Prima Multi Peralatan Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 09-17. DOI: <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i1.819> .
- [6] Humaidi, M. A., & Musliadi, M. (2022). Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan. *Retorika: Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 4(1), 1-10. DOI: <https://doi.org/10.47435/retorika.v4i1.886> .
- [7] Iskanto, D., Ghazali, P. L., & Afthanorhan, A. (2022). Conflict management in the workplace and its impact on employee productivity in private companies. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 54-61. DOI: <https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.210> .
- [8] Cartono, C., Meilawaty, K. N., & Muntazah, Y. (2020). Penerapan Komunikasi Dan Manajemen Konflik Di Kantor Media Rakyat Cirebon. *ORASI: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 11(1),35-48.
- [9] Ramadhani, M. H. A., & Nurbaiti, N. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Kas Daerah di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4),183-190. DOI: <https://doi.org/10.58192/profit.v1i4.358> .
- [10] Purnamasari, P., & Pirmansyah, Y. (2019). Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29-37. DOI: <https://doi.org/10.35899/biej.v1i1.13> .
- [11] Wartini, S. (2015). Strategi manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 64-73. DOI: <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194> .
- [12] Oparanma, D. A. O., & Oparanma, F. U. Forging Strategic Partnership in Patients Management in Hospitals: Conflict Management and Changes in Health-Care Organizations in Nigeria. *Australian Journal of Commerce Study*, 33-38.
- [13] Wijayati, D. T. (2009). Model Konseptual Manajemen Konflik Dalam Organisasi. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 1(2), 148-157. DOI: <https://doi.org/10.26740/bisma.v1n2.p148-157> .
- [14] Heridiansyah, J. (2014). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *Jurnal STIE Semarang (EdisiElektronik)*, 6(1), 28-41. DOI: <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v6i1.106> .
- [15] Widapratama, F. R., & Darwis, R. S. (2019). Penerapan Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Sengketa Lahan Antara Petani Dengan Korporasi Properti di Kabupaten Karawang. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 1(1), 28-36. DOI: <https://doi.org/10.24198/jkrk.v1i1.20890> .
- [16] Muslim, A. (2020). Manajemen konflik interpersonal di sekolah. *Jurnal Paedagogy*, 1(1), 17-27. DOI: <https://doi.org/10.33394/jp.v1i1.3055> .
- [17] Soehardi, D. V. L., & Riau, A. K. (2020). Efektivitas Manajemen Konflik Dalam Mengatasi Masalah Pada Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Tuanku Tambusai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(02), 359-366. DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v6i2.1119> .
- [18] Kristan, K., Hidayah, N., & Abidin, M. F. (2020). Strategi manajemen konflik dimasa pandemi COVID-19 mahasiswa keperawatan Kota Makassar. *Jurnal Kesehatan*, 13(2), 97-103. DOI: <https://doi.org/10.24252/kesehatan.v13i2.17754> .
- [19] Lubis, N. K., & Nasution, A. I. L. (2023). Pengaruh Sistem Penghargaan dan Gaya Komunikasi Pimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Panglong Lucky Centra Jalan Besar Tembung). *Management*

Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(1), 466-475.
DOI: <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1454> .

RSUD. *Jurnal Aisyiyah Medika*, 6(1). DOI:
<https://doi.org/10.36729/jam.v6i1.1019> .

[20] Saputra, M. A. S., & Alkhusari, A. (2021). Manajemen Konflik sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan DI