

## **PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. CITRA KELUARGA BARU**

**Odaligoziduhu Halawa, Emeliano Maria Gusmão de Oliveira**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional, Sumatra, Indonesia  
Program Doktor Ilmu Lingkungan, Universitas Brawijaya Malang, Indonesia  
Email: oda15halawa@gmail.com, oliveira.emiliano32@gmail.com

### **Abstrak**

Konflik merupakan suatu kondisi dan situasi terjadinya ketidakcocokan antara nilai atau tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain serta dengan berbagai lingkungan dia berada. Dalam berjalannya aktivitas PT. Citra Keluarga Baru akan diperhadapkan pada perbedaan latar belakang, pendapat dan pandangan dari beberapa pihak, baik internal maupun eksternal perusahaan. Manajer PT. Citra Keluarga Baru memiliki cara tersendiri yang dapat disesuaikan dengan situasi yang terjadi dilapangan ketika munculnya indikasi sebuah perbedaan pendapat dan konflik dengan sebuah tujuan agar aktivitas perusahaan serta kinerja dari pada karyawan dan perusahaan tidak terganggu. Bagaimana sebuah manajemen konflik dapat memberikan pengaruhnya terhadap kinerja khususnya karyawan pada PT. Citra Keluarga Baru. Penelitian ini dilakukan untuk menjawabnya. Dengan menjadikan manajer dan karyawan pada PT. Citra Keluarga Baru. sebagai subjek penelitian dan merupakan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 19 orang. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dimana data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Dari perhitungan koefisien determinan diperoleh besar kontribusi variabel manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Keluarga Baru adalah sebesar 39,06%. Dan dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Citra Keluarga Baru.

**Kata Kunci:** manajemen konflik; kinerja

### **Abstract**

*Conflict is a condition and situation where there is a mismatch between the values or goals to be achieved, both within the individual and in relation to other people and with the various environments he is in. In the course of the activities of PT. Citra Keluarga Baru will be faced with differences of opinion and views from several parties, both internal and external to the company. Manager of PT. Citra Keluarga Baru. has its own way that can be adapted to the situation that occurs in the field when there are indications of a difference of opinion and conflict with a goal so that the company's activities and the*

*performance of the employees and the company are not disturbed. How a conflict management can have an effect on performance, especially employees at PT. Citra Keluarga Baru. This research was conducted to answer it. By making managers and employees at PT. Citra Keluarga Baru. as the research subject and the sample in this study amounted to 19 people. The method used in this study is a quantitative research method, where data is collected using a questionnaire. From the calculation of the determinant coefficient, it is obtained that the contribution of conflict management variables to the performance of employees at PT. Citra Keluarga Baru is 39.06%. And it can be concluded that conflict management has an effect on employee performance, especially at PT. Citra Keluarga Baru.*

**Keywords:** *conflict management; performance*

Received: 2021-10-20; Accepted: 2021-11-05; Published: 2021-11-20

## **Pendahuluan**

Konflik adalah kondisi terjadinya ketidakcocokan antara nilai atau tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Stoner berpendapat dalam (Najib, 2008), bahwa konflik organisasi mencakup ketidaksepakatan soal alokasi sumber daya yang langka atau perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian. Manajemen konflik merupakan suatu cara dan strategi yang dimiliki oleh pimpinan dalam mengambil langkah serta keputusan yang akan diambil dan diterapkan dalam melihat dan menangani konflik yang akan atau sedang terjadi (Mukhtar & Prasetyo, 2020).

Dalam menangani konflik internal dan eksternal organisasi secara baik diharapkan akan mendapat memaksimalkan kinerja karyawan dan juga organisasi. Kinerja ialah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan untuk periode waktu tertentu (Abdullah, 2014). Namun dalam melihat bagaimana manajemen konflik suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan perusahaan khususnya pada PT. Citra Keluarga Baru.

PT. Citra Keluarga Baru merupakan perusahaan baru di wilayah Kabupaten Nias yang beralamat di Desa Bobozioli Loloanaa Kecamatan Idanogawo Kabupaten Nias. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa menyediakan tenaga kerja untuk bekerja di perkebunan kayu akasia di luar daerah Nias serta menangani beberapa proyek yang ditenderkan pemerintah daerah. Sebagai sebuah organisasi yang memiliki karyawan dengan berbagai latar belakang yang berbeda antara satu dan lainnya, misalnya perbedaan usia, tingkat pendidikan, agama, jenis kelamin, kepentingan dan pengalaman kerja serta besaran gaji yang diterima masing-masing karyawan. Perbedaan-perbedaan ini akan menjadi sebuah ancaman akan terjadinya konflik secara internal.

Tidak menjadi hal yang tidak mungkin bahwa perbedaan-perbedaan tersebut akan berkembang dan menjadi sumber api konflik bagi perusahaan yang berpotensi memecahkan konsentrasi serta dapat menyebabkan kebangkrutan bagi perusahaan PT. Citra Keluarga Baru. Dari sini, identifikasi dini dan pengenalan secara mendalam

terhadap perbedaan latar belakang dan pandangan dari karyawan sangat perlu dilakukan. Manajer selaku pimpinan pada PT. Citra Keluarga Baru harus mampu meminimalisir resiko dari permasalahan dan perbedaan tersebut, bahkan baiknya dijadikan sebagai peluang dan kesempatan untuk ditransformasikan menjadi sebuah kekuatan baru dalam menghadapi setiap tantangan dan pekerjaan perusahaan yang perlu ditangani secara berbeda. Dari hal ini, manajer dituntut untuk memiliki kacakapan dalam menangani beberapa perbedaan tersebut untuk mencegah terjadinya konflik internal.

### Metode Penelitian

Penelitian di lakukan pada PT. Citra Keluarga Baru di Kabupaten Nias. Dengan menjadikan manajer dan seluruh karyawannya sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 19 orang. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif (dengan data-data berbentuk angka) dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) yang dibagikan kepada seluruh responden. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan langkah-langkah:

#### 1. Pengolahan angket

Angket yang akan dibagikan kepada responden terdiri dari 4 opsi pilihan, yaitu:

- a. Sangat setuju, bobotnya 4
- b. Setuju, bobotnya 3
- c. Tidak setuju, bobotnya 2
- d. Sangat tidak setuju, bobotnya 1

Angket yang sudah didistribusikan kepada seluruh responden, lalu dikumpulkan kembali dan dipastikan bahwa telah diisi sesuai dengan petunjuk yang diberikan pada lembaran angket.

#### 2. Validitas butir angket

Dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah angket yang digunakan dalam penelitian sebagai alat instrumen pengumpulan data memiliki tingkat validitas. Dengan menggunakan rumus product moment (Arikunto, 2002).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Indeks korelasi

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor butir angket

Y = Skor total angket

#### 3. Uji koefisien regresi linear sederhana

Rumus regresi linear sederhana adalah (Siregar, 2013) yaitu:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja (terikat)

X = Variabel manajemen konflik (bebas)

A dan b = Konstanta

Untuk menghitung nilai b:

$$b = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Untuk menghitung nilai a:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

#### 4. Pengujian Koefisien Determinasi

Dalam upaya mengetahui berapa besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dalam hal ini manajemen konflik dan kinerja, maka dihitung dengan menggunakan rumus determinasi dengan formulasi sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

#### 5. Uji T

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan dk = n-2

Keterangan :

t = hitung

r = simbol angka korelasi *product moment*

dk = derajat kebebasan

n = besar sampel

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

### Hasil dan Pembahasan

Dari keseluruhan alat instrumen yang diberikan peneliti kepada seluruh responden berupa angket setelah diuji validitasnya, dinyatakan bahwa seluruh angket yang terdiri dari 20 angket dengan menggunakan rumus *product moment*;

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{ \left( N \sum X^2 - (\sum X)^2 \right) \right\} \left\{ \left( N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right) \right\}}}$$

Dengan tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%, dan diperoleh hasil bahwa seluruh angket dinyatakan valid. Dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil perhitungan validitas (Nomor 1 sampai dengan 10 variabel X)**

Nomor Item	$r_h$	$r_t$	Ket
<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
1	0,474	0,456	valid

2	0,506	0,456	valid
3	0,757	0,456	valid
4	0,627	0,456	valid
5	0,461	0,456	valid
6	0,622	0,456	valid
7	0,597	0,456	valid
8	0,502	0,456	valid
9	0,580	0,456	valid
10	0,498	0,456	valid

**Tabel 2**  
**Hasil perhitungan validitas (Nomor 11 sampai dengan 20 variabel Y)**

Nomor Item	$r_h$	$r_i$	Ket
1	7	8	9
11	0,501	0,456	valid
12	0,531	0,456	valid
13	0,545	0,456	valid
14	0,489	0,456	valid
15	0,657	0,456	valid
16	0,573	0,456	valid
17	0,534	0,456	valid
18	0,492	0,456	valid
19	0,534	0,456	valid
20	0,489	0,456	valid

Untuk melakukan perhitungan regresi linear berganda, maka persamaan umum yang digunakan adalah:

$$Y = a + b.X$$

Dimana data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} N &= 19 & \Sigma X &= 692 \\ \Sigma Y &= 688 & \Sigma XY &= 25137 \\ \Sigma X^2 &= 25334 & \Sigma Y^2 &= 25036 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n. (\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n. (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{(19 \times 25137) - (692 \times 688)}{(19 \times 25334) - (692)^2} \\ &= \frac{477603 - 476096}{481346 - 478864} \\ &= \frac{1507}{2482} \\ &= 0,607 \end{aligned}$$

Untuk menghitung nilai a:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N.(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{(688)(25334) - (692)(25137)}{19.(25334) - (692)^2}$$

$$= \frac{17429792 - 17394804}{481346 - 478864}$$

$$= \frac{34988}{2482}$$

$$= 14,097$$

$$Y = a + b.X$$

$$Y = 14,097 + 0,607 (X)$$

Dari persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu manajemen konflik tidak ada, maka kinerja sebesar 14,096.
2. Koefisien regresi manajemen konflik (X) = 0,607 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara manajemen konflik dengan kinerja. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi manajemen konflik maka kinerja juga semakin meningkat. Jika manajemen konflik naik satu satuan maka kinerja juga akan naik sebesar 0,607 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

Kemudian dihitung koefisien determinannya dengan rumus:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,625)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,3906 \times 100\%$$

$$KD = 39,06\%$$

Dengan hasil tersebut maka disimpulkan besar kontribusi atau pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39,06%.

Dari perhitungan uji T dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t = \frac{0,625\sqrt{(19-2)}}{\sqrt{(1-(0,625)^2)}}$$

$$t = \frac{0,625\sqrt{17}}{\sqrt{(1-0,391)}}$$

$$t = \frac{0,625 \times 4,123}{\sqrt{0,609}}$$

$$t = \frac{2,577}{0,780}$$

$$t = 3,304$$

Selanjutnya harga tabel dicari pada tabel distribusi responden pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 19 - 2$  yakni 17, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,304 > 2,110$  jadi hasil akhirnya terbukti bahwa hipotesis yang diterima adalah  $H_a$ , yaitu ada pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Keluarga Baru.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Citra Keluarga Baru, diperoleh beberapa kesimpulan:

1. Adanya suatu manajemen konflik dari manajer PT. Citra Keluarga Baru dalam menghadapi dan menyelesaikan setiap konflik dan indikasinya dengan baik.
2. Kinerja karyawan PT. Citra Keluarga Baru secara keseluruhan sudah bagus dan memenuhi harapan manajer.
3. Manajemen konflik memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Keluarga Baru sebesar 39,06%.

Beberapa hal yang disarankan untuk dijalankan pada Kesbangpol Kabupaten Nias adalah:

1. Disarankan kepada manajer ketika mendapatkan indikasi akan adanya potensi konflik secara internal supaya sedini mungkin melakukan langkah pencegahan dan penyelesaiannya, supaya jalannya aktivitas perusahaan tidak terganggu.
2. Disarankan agar melakukan pengevaluasian terhadap kinerja karyawan, untuk dilakukan pencarian solusi ketika mendapatkan permasalahan diantara karyawan dan juga perusahaan.

## BIBLIOGRAFI

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo. [Google Scholar](#)
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur suatu penelitian: pendekatan praktek. Edisi Revisi Kelima*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta. [Google Scholar](#)
- Mukhtar, H., & Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso. (2020). *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan–Komunikasi-Konflik Organisasi*. Deepublish. [Google Scholar](#)
- Najib, H. M. (2008). *Manajemen Konflik*. Bandung : CV. Pustaka Setia. [Google Scholar](#)
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual & SPSS*. [Google Scholar](#)

---

### Copyright holder:

Odaligoziduhu Halawa, Emeliano Maria Gusmão de Oliveira (2021)

### First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

### This article is licensed under:

