

ANALISIS PENGARUH KONFLIK DAN KOMITMEN KERJA PADA PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK

Riky Pratama

Email: Rikypratama776@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber alam di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan PT Sumber alam di Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden pada PT Sumber alam di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* SPSS 22. Hasil dari penelitian ini adalah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Konflik, komitmen kerja, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Maka sumber daya manusia perlu kita kelola dengan baik, karena jika kualitas sumber daya manusianya meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin efektif dan efisien pula dalam memajukan suatu perusahaan.

Masalah tentang kinerja karyawan menjadi suatu masalah yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi *output* dari suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan di era sekarang ini. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat di butuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusianya memiliki sikap disiplin dan disertai dengan dilakukannya pengawasan yang baik maka dapat meningkatkan kemajuan suatu perusahaan.

Lingkungan bisnis yang semakin tumbuh dan berkembang setiap saat, memerlukan manajemen yang mampu mengakomodasi setiap perubahan yang terjadi dengan efektif

dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan tenaga kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ricardus (2011) dengan judul “analisis pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan wanita pada PT nyonya mener semarang dengan stres kerja menggunakan variabel mediasi konflik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nyonya mener semarang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Arina Nurandini dalam penelitiannya dengan judul pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan studi pada pegawai perum perumnas jakarta memiliki variabel komitmen normatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai perumnas jakarta.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual juga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini muncul karena seseorang merasa telah menjadi bagian dari organisasi tersebut dan merasa puas jika dapat melakukan lebih dari apa yang seharusnya dilakukan demi perkembangan organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui perkembangan dari suatu perusahaan adalah dengan melihat kinerja dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui kinerja, dapat dilakukan dengan melihat salah satu komponen kecil dalam perusahaan yaitu dengan melihat tingkat absensi karyawan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui perkembangan dari suatu perusahaan adalah dengan melihat kinerja dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya guna mencapai

tujuan perusahaan. Untuk mengetahui kinerja, dapat dilakukan dengan melihat salah satu komponen kecil dalam perusahaan yaitu dengan melihat tingkat absensi karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia mempunyai salah satu peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2016: 155): Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Menurut Hardjana (1994) dalam Wahyudi (2008: 18): “Konflik adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu”.

Konflik dapat berpengaruh terhadap performasi kerja karena konflik itu sendiri merupakan energi yang dapat menggerakkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Konflik yang menjadi kekuatan adalah konflik fungsional artinya mengangkat isu tentang persoalan-persoalan yang menghambat organisasi. Diketuinya masalah- masalah yang terjadi dan selanjutnya dicari solusi, maka menjadikan konflik berdampak pada perbaikan kinerja kelompok.

Menurut Badeni (2017: 189), konflik dapat diklasifikasikan menurut perbedaan status atau peran seseorang atau kelompok yang berkonflik:

- 1) Konflik vertikal yaitu konflik yang terjadi antara hieraki dalam organisasi, misalnya konflik antar atasan dan bawahan.
- 2) Konflik horizontal yaitu konflik yang terjadi antara satu orang atau kelompok dengan orang lain atau kelompok, seperti perusahaan dengan perusahaan lain atau antar bagian dalam perusahaan.
- 3) Konflik lini dan staf yaitu konflik yang terjadi antara orang atau kelompok dari fungsi staf dengan orang atau kelompok dari fungsi operasi
- 4) Konflik peran yaitu konflik yang terjadi akibat peran yang diharapkan dari seseorang oleh organsasi tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pemegang jabatan.

Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi

tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins 2011: 80).

Menurut Meyer (2006: 235) menyatakan bahwa “komitmen kerja terhadap organisasi merupakan gambaran dari kesetiaan pegawai terhadap organisasi melalui proses yang berjalan secara terus-menerus dimana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan”. Menurut Meyer (2006: 237) mengatakan indikator dari komitmen kerja meliputi:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*)
Melibatkan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif muncul dari kondisi pekerja dan harapan yang sesuai kenyataan.
- 2) Komitmen kontinu (*continuance commitment*)
Komitmen pegawai berdasarkan perhitungan biaya muncul apabila keluar dari organisasi. Hal ini dapat terjadi karena promosi dan benefit, atau tidak dapat menemukan pekerjaan lain. Komitmen kelanjutan dihasilkan dari keuntungan yang bertambah selama bekerja dalam organisasi dan tidak memiliki pilihan lain dalam bekerja.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*)
Komitmen pegawai berdasarkan rasa kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena pertimbangan mereka terhadap organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018: 182). Menurut Robbins (2006: 206), terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6) **Komitmen Kerja**

Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018: 189-193):

- a. Kemampuan, pengetahuan, dan rancangan kerja.
- b. Kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan.
- c. Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.
- d. Loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dari suatu kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu (Rivai dan Sagala, 2011: 548). Menurut Rivai dan Sagala (2011: 549) “Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, tingkat ketidakhadiran serta umpan balik atas hasil kerja yang diperlukan oleh karyawan”.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh Konflik terhadap kinerja karyawan di PT Sumber alam Pontianak

H2: Ada pengaruh Komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alam Pontianak

H3: Ada pengaruh Konflik dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber alam Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumenter dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Alam di Pontianak yang berjumlah 60 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu seluruh karyawan PT Sumber Alam di Pontianak sebanyak 60 orang responden. Analisis

data yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban responden diberikan bobot dengan skala likert dan dengan menggunakan perhitungan program *Statistical Package For The Social Sciences*.

PEMBAHASAN

1. Uji Reabilitas

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel berarti dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel kinerja karyawan tersebut valid, sehingga variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

TABEL 1
UJI REABILITAS

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Konflik (X1)	X1.1	0.453	0.2542	Valid
	X1.2	0.717	0.2542	Valid
	X1.3	0.301	0.2542	Valid
	X1.4	0.716	0.2542	Valid
	X1.5	0.820	0.2542	Valid
	X1.6	0.328	0.2542	Valid
	X1.7	0.415	0.2542	Valid
	X1.8	0.716	0.2542	Valid
	X1.9	0.820	0.2542	Valid
	X1.10	0.481	0.2542	Valid
Komitmen Kerja (X2)	X2.1	0.778	0.2542	Valid
	X2.2	0.790	0.2542	Valid
	X2.3	0.654	0.2542	Valid
	X2.4	0.547	0.2542	Valid
	X2.5	0.408	0.2542	Valid
	X2.6	0.502	0.2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.783	0.2542	Valid
	Y2	0.636	0.2542	Valid
	Y3	0.581	0.2542	Valid
	Y4	0.652	0.2542	Valid
	Y5	0.503	0.2542	Valid
	Y6	0.453	0.2542	Valid
	Y7	0.530	0.2542	Valid
	Y8	0.453	0.2542	Valid
	Y9	0.572	0.2542	Valid
	Y10	0.382	0.2542	Valid
	Y11	0.417	0.2542	Valid
	Y12	0.503	0.2542	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat diketahui bahwa semua rhitung lebih besar dari pada rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel konflik, komitmen kerja dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel pada penelitian ini dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

TABEL 2
UJI RELIABEL

Variabel	Nilai		Keterangan
	Cronbach's	Koefisien	
Konflik (X1)	0,793	0,60	RELIABEL
Komitmen kerja (X2)	0,611	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,789	0,60	RELIABEL

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat diketahui bahwa hasil perhitungan ketiga variabel masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* adalah lebih besar dari 0,60, yakni variabel konflik sebesar 0,793, variabel komitmen kerja sebesar 0,611 dan variabel kinerja karyawan 0,789. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel konflik, komitmen kerja dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

TABEL 3
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant) Total Konflik	18,158	4,379		4,146
Total Komitmen Kerja	,397	,081	,512	4,914
	,445	,152	,305	2,928

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020.

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diperoleh persamaan model regresi pada PT Sumber alam di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,512 + 0,305$$

- a. Koefisien regresi variabel konflik memiliki nilai sebesar 0,512 yang artinya variabel pengawasan berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi variabel komitmen kerja memiliki nilai sebesar 0,305 yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

TABEL 4
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,387	,365	3,231

a. Predictors: (Constant), Total Komitmen Kerja, Total Konflik

Sumber: Data olahan program SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,622 atau 38,7 persen, maka dapat dinyatakan bahwa variabel konflik dan komitmen kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,7 persen dan 61,3 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa konflik dan komitmen kerja berpengaruh signifikan secara bebas maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber alam di Pontianak. Karena adanya konflik yang dilakukan oleh antar pegawai karena adanya persaingan dalam lingkungan kerja, pada saat ini yang terpenting adalah bagaimana kita memiliki komitmen kerja untuk memaksimalkan kinerja karyawan, konflik dalam hal ini bisa menjadi cara untuk bersaing dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Penulis mengharapkan perusahaan agar memberikan rasa nyaman kepada karyawan dengan tidak membuat konflik dalam lingkungan kerja serta berkomitmen pekerjaan, namun tetap dikendalikan. Sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas tanpa adanya konflik karena mereka juga mempunyai komitmen

yang tinggi. Perusahaan juga harus lebih membangun suasana kekeluargaan dan keakraban dalam perusahaan agar karyawan juga merasa perusahaan rumah bagi mereka, sehingga dapat meningkatkan komitmen dalam bekerja

Untuk karyawan penulis menyarankan agar untuk tetap disiplin, taati peraturan yang ada, dan mengikuti prosedur yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karena karyawan yang memiliki sikap disiplin yang baik dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan akan tetap dipertahankan.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan pengaruh variabel konflik dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang lain dengan mengambil ruang lingkup penelitian dan responden yang lebih luas karena masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Taufiq. *Perilaku Organisasi* Jakarta: Penerbit Kencana, 2017.
- Badeni. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Emron Edison, Anwar Yohny, Komariyah Imas. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi* Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016.
- Ferdinand, Augusty. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi Kedelapan. Semarang: Undip, 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Prihantoro, Agung. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2012.
- Sudaryo, Yoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik”* Yogyakarta, Penerbit: ANDI, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016.

Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM”*. Penerbit: ANDI, 2015.

Wahyudi. *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi “Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner”* Bandung, Penerbit: Alfabeta, 2017.

Weni, Puspita. *Manajemen Konflik “Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi Dan Pendidikan* Yogyakarta: Penerbit Deepublish 2018.

Widodo. *Manajemen Kinerja “Edisi Kelima”* Depok: Rajawali Pers, 2017.

