

## Pengaruh manajemen konflik dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT Meerkats Flexipack Indonesia

Semuel

Universitas Tangerang Raya, Tangerang, Indonesia

### Sejarah Artikel:

Diterima Februari 2024  
Disetujui Maret 2024  
Dipublikasi Mei 2024

### Kata Kunci:

manajemen konflik; efikasi diri; kinerja karyawan

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Manajemen Konflik, Efikasi Diri/Self Efficacy Terhadap kinerja karyawan pada PT Meerkats Flexipack Indonesia. Kinerja karyawan merupakan keseluruhan output yang dihasilkan karyawan dimana dalam proses bekerja terdapat ketepatan waktu, kualitas yang maksimal, keterampilan yang cukup dimana semuanya itu dapat membantu perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT Meerkats Flexipack Indonesia, penelitian ini menggunakan sampel jenuh, Sampel jenuh merupakan sampel yang mewakili jumlah populasi. Atau dengan kata lain, semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode dalam penelitian ini adalah Kuantitatif, Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 27 for windows. Hasil dari penelitian ini bahwa variabel independent dan dependen berpengaruh secara parsial dan simultan. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) nilai R Square sebesar 0,534 yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 0,534 atau di presentasikan menjadi 53,4%, sedangkan sisanya 46,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Abstract:** This study aims to determine whether there is an influence of Conflict Management, Self Efficacy on employee performance at PT Meerkats Flexipack Indonesia. Employee performance is the overall output produced by employees where in the process of work there is punctuality, maximum quality, sufficient skills where all of them can help the company to achieve a goal. The population in this study is PT Meerkats Flexipack Indonesia, this study uses saturated samples, saturated samples are samples that represent the total population. Or in other words, all members of the population are sampled. The method in this study is Quantitative, the data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The data collection technique used is by distributing questionnaires. Multiple linear regression analysis techniques were performed using SPSS software version 27 for windows. The result of this study is that independent and dependent variables have a partial and simultaneous effect. The result of the coefficient of determination ( $R^2$ ) of the R Square value is 0.534 which means that the independent variable affects the dependent variable by 0.534 or presented to 53.4%, while the remaining 46.6% is explained by other variables that are not included in this study.

## PENDAHULUAN

Sistem manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas dan kinerja. produktivitas dan kinerja karyawan umumnya berfungsi sebagai pendorong pendapatan bagi perusahaan secara keseluruhan. Maka dari itu setiap karyawan harus memiliki seperangkat keterampilan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Namun, dalam proses implementasi karyawan sering berhadapan dengan berbagai macam konflik, Roak dan Wilkinson dalam Wikansari et.al (2022 : 1) menyatakan bahwa "Konflik adalah bagian yang tidak dapat dihindari tetapi berpotensi produktif dari perilaku manusia, Ketika dikelola secara efektif, konflik dapat mengarah terhadap kepuasan dengan tujuan yang dicapai, solusi yang lebih kreatif dan peningkatan komitmen terhadap hubungan". berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik dapat menjadi salah satu cara agar suatu perusahaan mencapai level tertentu jika ditangani dengan baik. Manajemen konflik adalah strategi yang digunakan oleh pihak perusahaan untuk menangani setiap permasalahan yang timbul dari berbagai sumber konflik. Sebagaimana diungkapkan oleh Bercovith dan Diehl dalam Wikansari et.al (2022:2) bahwa "Tujuan Manajemen konflik, baik yang dilakukan secara langsung oleh pihak yang berkonflik maupun melibatkan pihak ketiga adalah untuk mempengaruhi seluruh struktur situasi konflik yang dalam prosesnya mengandung hal hal destruktif, dan membantu pihak pihak berkonflik untuk menemukan solusi atas konflik yang terjadi".

PT Meerkats Flexipack Indonesia merupakan salah satu perusahaan Manufaktur Flexible Packaging yang berkedudukan di Jalan Raya Pemda Tigaraksa KM 2 No 81 Kecamatan Cikupa, Tangerang, Banten. Dalam PT Meerkats Flexipack Indonesia terdapat berbagai macam konflik yang terjadi. Adapun konflik tersebut disebabkan oleh berbagai macam komponen yang berbeda. perbedaan tersebut berupa gaya kepemimpinan, ciri ciri kepribadian individual, perbedaan latar belakang pendidikan, perbedaan budaya pegawai, perbedaan pendirian atau perasaan dan lain sebagainya. Maka dari itu manajemen konflik sangat dibutuhkan dalam mengatasi permasalahan permasalahan tersebut, sementara itu manajemen konflik dalam PT Meerkats Flexipack Indonesia belum sepenuhnya menjadi solusi atas permasalahan permasalahan yang timbul akibat perbedaan diantara karyawan.

Selain Manajemen Konflik, Efikasi Diri(Self Efficacy) juga muncul sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja, Efikasi diri(Self Efficacy) adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menangani situasi yang menantang dan menghasilkan sesuatu yang berharga. Menurut Nuzulia dalam Elia et.al (2023: 1) menyatakan bahwa "Efikasi diri merupakan proses kognitif yang berupa pengambilan keputusan, keyakinan atau kepercayaan atau harapan terkait sesuatu hal dalam memperkirakan kemampuan menyelesaikan masalah dan tugas yang dihadapi untuk mewujudkan keinginannya". Seorang pekerja dengan self-efficacy yang kuat dapat mempengaruhi dunia di sekitarnya, sedangkan seorang pekerja dengan self-efficacy yang rendah akan menganggap dirinya pada dasarnya tidak berdaya untuk mempengaruhi dunia. Dalam situasi yang sulit orang yang memiliki Efikasi Diri (Self Efficacy) yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya berbeda dengan orang yang memiliki Efikasi Diri (Self Efficacy) yang rendah akan cenderung mudah menyerah. Oleh karena itu, Karyawan yang memiliki Efikasi Diri (Self Efficacy) tinggi secara tidak langsung dapat membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau performance yang baik, dikarenakan mampu untuk memotivasi diri sendiri untuk dapat melakukan pekerjaan secara optimal. Namun, dalam PT Meerkats Flexipack Indonesia Efikasi Diri (Self Efficacy) masih belum merata kebanyakan diantaranya tidak memiliki Efikasi Diri (Self Efficacy) sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Memperhatikan uraian data produksi diatas menjelaskan bahwa grafik kuantiti hasil produksi tidak stabil atau naik turun disetiap bulannya (fluktuatif). Berdasarkan hasil produksi yang masih fluktuatif diatas menandakan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan pada PT Meerkats Flexipack Indonesia. Beberapa permasalahan yang berhasil teridentifikasi dalam penelitian ini meliputi: (a) karyawan mengalami berbagai macam konflik dalam bekerja pada PT Meerkats Flexipack Indonesia, (b) manajemen

Konflik belum sepenuhnya mampu mengatasi permasalahan pada PT Meerkats Flexipack Indonesia, (c) Kinerja Karyawan berubah ubah (Fluktuatif) pada PT Meerkats Flexipack Indonesia, dan (d) efikasi Diri (Self Efficacy) masih belum dimiliki oleh keseluruhan karyawan pada PT Meerkats Flexipack Indonesia. Sesuai dengan permasalahan yang teridentifikasi tersebut, penelitian ini dilaksanakan untuk menjawab rumusan masalah berikut: bagaimana pengaruh manajemen konflik dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Meerkats Flexipack Indonesia, baik secara parsial maupun simultan?.

## METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Meerkats Flexipack Indonesia, PT. Meerkats Flexipack Indonesia yang merupakan perusahaan Manufaktur Flexible Packaging, dengan luas tanah 40.000 m<sup>2</sup>, bangunan 4.000 m<sup>2</sup> LKM didukung oleh karyawan profesional, 2 Mesin Printing (rotogravure 9 dan 8 warna, dari Jepang dan China), 2 Mesin Extrusion Coating, 1 Mesin Laminasi Kering, 4 Mesin Slitting, dan fasilitas Laboratorium QC. yang berdomisili di Jl. Raya Pemda Tigaraksa No. 81, Kec Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten 15720.

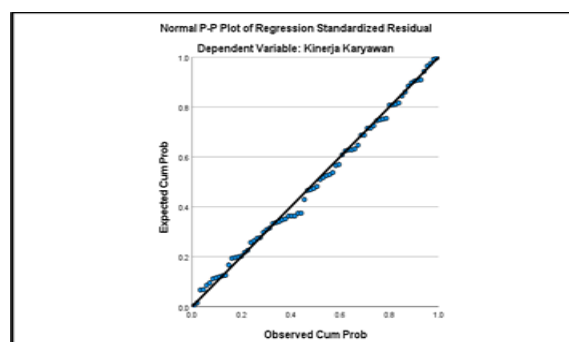
Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebagaimana Menurut Sugiyono dalam Riyanto dan Hatmawan (2020:12) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". "Sampling jenuh merupakan yang mewakili jumlah populasi. Atau dengan kata lain, semua anggota populasi dijadikan sampel". Widiasworo (2019:81). Penelitian ini merupakan penelitian Asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut Umar dalam Desiyana (2022:39) "Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih". Kuncoro dalam Desiyana (2022 :39 ) Juga menyatakan "Penelitian Asosiatif kausal menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik".

Penelitian dilakukan dengan analisis data primer dan sekunder dengan prosedur statistik menggunakan software SPSS versi 27. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji kualitas data (uji validitas, uji reabilitas), Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji linieritas, uji regresi linear berganda, uji hipotesis terdiri dari (uji T dan uji F) dan kemudian uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini diawali dengan uji instrumen yaitu validitas dan reliabilitas dimana hasil uji ini adalah semua instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan, penelitian ini telah lolos uji asumsi klasik diantaranya:

### Uji normalitas



Sesuai pengujian yang hasil analisisnya divisualisasikan dalam gambar di atas, terlihat bahwa data bisa dikatakan berdistribusi normal dikarenakan data mengikuti garis diagonal. Ini menandakan bahwa data yang diperoleh memenuhi syarat secara statistik untuk dianalisis lebih lanjut. Oleh karena itu, data penelitian selanjutnya dianalisis dengan uji-uji berikutnya.

### Uji Kolmogorov-Smirnov

			Unstandardized Residual
N			78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.75394998
Most Extreme Differences	Absolute Positive		.076
	Negative		-.039
Test Statistic			.076
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig. 99% Confidence Interval	Lower Bound	.324
		Upper Bound	.312
			.336

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.  
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian menggunakan One-sample Kolmogorov-Smirnov test dengan Asymp. (2-tailed) sebesar 0.200 > 0.05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji multikolinearitas

Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients <sup>a</sup>	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.076	6.535	4.144	.000		
	Manajemen Konflik	.058	.110	.057	.599	.997	1.003
	Efikasi Diri / Self Efficacy	2.940	.861	.366	.001	.997	1.003

Berdasarkan tabel hasil uji multikolonieritas tersebut maka diketahui bahwa nilai VIF Variabel Manajemen Konflik (X1) dan variabel Efikasi Diri/ Self Efficacy (X2) adalah  $1,003 < 10$ . Dan nilai tolerance value adalah  $0,997 > 0,1$ . Maka data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

#### Uji heteroskedastisitas (Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	9.611	3.900		2.464	.016
	Manajemen Konflik	-.105	.066	-.181	-1.592	.115
	Efikasi Diri/Self Efficacy	.084	.514	.018	.163	.871

Berdasarkan tabel hasil uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa signifikansinya punya dua ciri khas. Pertama, manajemen Konflik (X1)  $0,115 > 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Kedua, efikasi Diri/Self Efficacy (X2)  $0,871 > 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji linearitas

		Sum of Squares	Df	Mean e	F	Sig.
Kinerja	Between (Combined)	744.687	21	35.461	1.003	.475
Karyawan *	Linearity	120.986	1	120.986	3.420	.070
Groups	Deviation from Linearity	623.701	20	31.185	.882	.609
Manajemen						
Konflik						
	Within Groups	1980.800	56	35.371		
	Total	2725.487	77			

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan*	Between (Combined)	1164.871	25	46.595	1.553	.090
Efikasi diri / self efficacy	Groups Linearity	389.078	1	389.078	12.964	.001
	Deviation from linearity	775.792	24	32.325	1.077	.399
	Within Groups	1560.617	52		30.012	
	Total	2725.487	77			

Berdasarkan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, manajemen konflik memiliki hubungan yang linier terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dalam tabel Deviation From linierity yaitu  $0,609 > 0,05$ . Kedua, efikasi diri/Self Efficacy memiliki hubungan yang linier terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dalam tabel Deviation From linierity yaitu  $0,399 > 0,0$ .

Uji regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std Error				
1	(Constant)	23.576	6.586		3.580	.001
	Manajemen Konflik	.181	.104	.183	1.741	.086
	Efikasi diri/Self Efficacy	.349	.101	.364	3.462	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil regresi Liner berganda sebagai berikut :

1. Nilai a Sebesar 23,576 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Manajemen Konflik sebagai X1 dan Efikasi Diri/*Self Efficacy* sebagai X2. Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
2. b1 (Nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,181, menunjukkan bahwa variabel Manajemen Konflik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Manajemen Konflik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,181. Dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. b2 (Nilai koefisien regresi X2) Sebesar 0,349 menunjukkan bahwa Variabel Efikasi Diri/*Self Efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Manajemen Konflik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,349. Dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	24.239	2.868	8.451	.000	
	X1	.174	.048	.288	3.617	.001
	X2	.340	.043	.631	7.925	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Variabel Manajemen Konflik (X1), memiliki nilai t hitung sebesar 3,617 dengan signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$ . sedangkan nilai t hitung adalah  $3,617 >$  dari nilai t tabel yaitu 1,992. Sehingga dapat disimpulkan H01 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya variabel Manajemen Konflik (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Efikasi Diri/*Self Efficacy* (X2), memiliki t hitung sebesar 7,925 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . sedangkan nilai t hitung (7,925) lebih besar dari t tabel (1,992). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

Artinya variabel Efikasi Diri/ *Self Efficacy* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji F

	Sum of Model Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	458.834	2	229.417	43.033	.000 <sup>b</sup>
Residual	399.838	75	5.331		
Total	858.671	77			

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

2. F tabel = 3,12, Maka nilai F hitung > F tabel =  $43,033 > 3,12$

Hal ini menunjukkan bahwa H03 Ditolak dan Ha3 diterima yang artinya variabel manajemen konflik (X1) Efikasi Diri/ *Self Efficacy* (X2) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)".

### Uji koefisien determinasi

	Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.534	.522	2.309

Berdasarkan tabel Model Summary diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,534. Besarnya nilai R Square sebesar 0,534 sama dengan 53,4%. Yang dimana artinya, variabel Manajemen Konflik (X1) dan Efikasi Diri/*Self Efficacy* (X2) secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) Sebesar 53,4%. Sedangkan sisanya ( $100 - 53,4 = 46,6$ ) yaitu 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Pertama, berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Manajemen Konflik dengan Kinerja Karyawan. Dengan thitung ( $3,617$ ) > ttabel ( $1,993$ ) dan tingkat sig ( $0,001 < 0,05$  ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kedua, berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Efikasi Diri/*Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Dengan thitung ( $7,925$ ) > ttabel ( $1,993$ ) dan tingkat sig ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Efikasi diri/ *Self Efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ketigam berdasarkan hasil uji F diperoleh Fhitung sebesar 43,033 dimana jika dibandingkan dengan Ftabel sebesar 3.14. Maka nilai Fhitung Lebih besar dari nilai Ftabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Konflik dan Efikasi Diri/*Self Efficacy* secara bersama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Wikansari, Rinandita, et al. (2022) Manajemen Konflik : Cendikia Mulia Mandiri.
- Mufidah, Elia Firda, Cindy Asli Pravesti, and Dimas Ardika Miftah Farid. (2023) "Urgensi Efikasi Diri: Tinjauan Teori Bandura." PD ABKIN JATIM Open Journal System 3.2 :1
- Meizera. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inocrea Indonesia. Tangerang: Program Pascasarjana Universitas Tangerang Raya.
- Hatmawan, R. d. (2020). Metode Riset Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish.
- Widiasworo. (2019). Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis. Yogyakarta: Araska Publisher.
- Desiyana. (2022). Pengaruh Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Foam Works Indonesia. Program Pascasarjana.