

Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Aziz Firdaus, Rachmatulaily Tinakartika Rinda, Dewi Megawati, Rika Rahmawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
Jl. Sholeh Iskandar, RT.01/RW.10, Kedungbadak, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat
16162

Info Artikel

Kata Kunci:
Kepemimpinan, Konflik,
Kinerja.

ISSN (print): 1978-6387
ISSN (online): 2623-050X

Keywords:
Leadership, Conflict, Per-
formance.

Korespondensi Penulis:
Muhammad Aziz Firdaus,
Rachmatulaily Tinakartika
Rinda, Dewi Megawati, Rika
Rahmawati.
Email:
azizfirdaus@uika-bogor.ac.id,
rachmatulaily@uika-bogor.ac.id,
dewi@uika-bogor.ac.id,

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan pada PT Sonoco Indonesia, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh faktor antara lain kepemimpinan dan Konflik. Dalam penelitian ini yang akan dibahas yaitu Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik terhadap Kinerja Pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai PT. Sonoco Indonesia, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 150 orang pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling berdasarkan stratified random sampling, Sehingga didapat sampel sebanyak 57 orang pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Hubungan kekuatan Kepemimpinan dan Konflik terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sonoco Indonesia Nilai $r = 0,822$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan dan (X1) Konflik(X2) dan Y (Kinerja) adalah sangat Kuat dan positif dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,663 atau 66,3%. Hasil analisis regresi $Y = 4,546 + 0,847 X1 + 0,047 X2$ dan uji F Hipotesis parsial dengan t hitung = 56,064 > F tabel = 3,17, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antar kepemimpinan dan Konflik terhadap Kinerja Persepsi responden terhadap Kinerja (Y)..

Abstract

This research was conducted at PT Sonoco Indonesia, with the title "Influence of Leadership and Conflict on Employee Performance of PT. Sonoco Indonesia. Performance is the result of quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to him. Performance is influenced by factors including leadership and conflict. In this research, the influence of Leadership and Conflict on Employee Performance will be discussed. The population of this research is the employees of PT. Sonoco Indonesia, so the total population in this study is 150 employees. The sampling method used in this study is probability sampling based on stratified random sampling, so that a sample of 57 employees is obtained. Based on the results of the study it can be concluded that leadership has a positive influence on employee performance. The relationship of leadership and conflict strength to employee



satisfaction at PT. Sonoco Indonesia The value of $r = 0.822$ shows that the relationship between the variables of Leadership and (X1) Conflict (X2) and Y (Performance) is very strong and positive with the results of the coefficient of determination of 0.663 or 66.3%. The results of the regression analysis $Y = 4.546 + 0.847 X1 + 0.047 X2$ and F test Partial hypothesis with t arithmetic = 56.064 > F table = 3.17, then H_0 is rejected (H_a accepted), meaning there is a significant influence between leadership and conflict on the performance of respondents' perceptions of performance (Y).

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya yang lainnya. Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas adalah langkah utama suatu organisasi, Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan ingin memiliki tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik. Kata pemimpin biasanya sangat berhubungan erat dengan manajer. Seorang pemimpin biasanya dapat mengelola sumber daya yang ada dalam perusahaan. Namun, dalam menjalankan suatu kegiatan tersebut tentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan maupun hambatan. Salah satu rintangan atau hambatan yang akan dihadapi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini biasanya disebabkan oleh hubungan antara pemimpin dengan karyawan yang menyebabkan ketidaksenangan karyawan maupun terhadap pekerjaan pada perusahaan. Seseorang yang telah ditunjuk sebagai pemimpin untuk memimpin bawahannya dialah yang bertanggung jawab atas kinerja karyawannya dan pemimpin yang sukses dapat dilihat dari cara tanggung jawabnya mengelola suatu organisasi dengan baik

Seorang pemimpin perusahaan pun harus mampu memperhatikan perilaku dan sifat karyawannya dalam melakukan kegiatan sehari-hari di dunia kerja. Hal ini perlu dilakukan untuk melihat tingkat kinerja mereka. Karena kemampuan setiap karyawan pasti berbeda, dan pasti hal ini akan berpengaruh pada tingkat kinerja mereka.

Menyatukan seluruh karyawan yang memiliki visi dan misi yang berbeda satu sama lain dalam sebuah perusahaan bukanlah tugas mudah. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan visi misi individu karyawan untuk seluruhnya di manfaatkan bagi kepentingan perusahaan. Artinya, visi misi perusahaan adalah lebih penting dibandingkan visi misi individu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut (M. A. Firdaus, 2012, hlm. 43-44)

Perbedaan yang terdapat dalam organisasi seringkali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang pada akhirnya menimbulkan konflik. hal ini, disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi dalam suatu perusahaan.

Dalam hubungan antar kelompok, tidak selamanya berjalan dengan baik sangat banyak kemungkinan akan timbul konflik baik antar individu atau pun konflik antar kelompok. Konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan lain sebagainya. Konflik secara umum didefinisikan sebagai situasi kompetisi dimana tiap bagian atau kelompok dalam organisasi menyadari ada ketidaksesuaian harapan antara satu orang dengan yang lain atau kelompok dengan kelompok lain. Konflik antar kelompok dapat didefinisikan sebagai pertentangan antar dua atau lebih individu atau kelompok yang merupakan akibat pertentangan antar pekerja saat menjalankan tugas atau diluar tugasnya Konflik antar kelompok bukan satu-satunya konflik dalam organisasi yang sering kali muncul, di lain pihak konflik antar pribadi merupakan salah satu aspek yang mendasari dan lebih sering terjadi dalam kehidupan

organisasi Konflik dalam organisasi dapat terjadi dalam berbagai sebab, contohnya adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan.

Kinerja seseorang atau kelompok dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, kepemimpinan, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja. Kinerja yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu penilaian kinerja sangatlah diperlukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tersebut.

2. Metode Penelitian

Menurut Sujarweni (2018:105), Sampel adalah bagian dari keseluruhan yang dimiliki populasi yang digunakan untuk penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling, menurut (Sugiyono, 2014, hlm. 84) yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Dengan teknik yaitu purposive sampling. Sugiyono (Sugiyono, 2014, hlm. 85) menyatakan teknik purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti maka peneliti menggunakan Rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N}$$

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017, hlm. 7). Metode kuantitatif sering juga disebut metode tradisional, positivistik, ilmiah/scientific dan metode discovery. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah (scientific) karena metode ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik..

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017, hlm. 7). Metode kuantitatif sering juga disebut metode tradisional, positivistik, ilmiah/scientific dan

metode discovery. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah (scientific) karena metode ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

a. Pengaruh kekuatan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hubungan kekuatan Kepemimpinan terhadap Kinerja pada PT. Sonoco Indonesia Nilai $r = 0,821$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,674 atau (67,4%). Hasil analisis regresi $Y = 4,497 + 0,885 X1$ dan uji t Hipotesis parsial dengan $t_{hitung} = 10,660 > t_{tabel} = 2,004$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antar Kepemimpinan terhadap Kinerja

b. Pengaruh kekuatan Konflik terhadap Kinerja

Hubungan kekuatan Konflik terhadap Kinerja PT. Sonoco Indonesia Nilai $r = 0,621$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Konflik(X2) dan Y (Kinerja) adalah Kuat dan positif dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,386 atau (38,6%). Hasil analisis regresi $Y = 16,408 + 0,603 X2$ dan uji t Hipotesis parsial dengan $t_{hitung} = 5,878 > t_{tabel} = 0,2004$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antar Konflik terhadap Kinerja Persepsi responden terhadap Kinerja (Y)

c. Pengaruh kekuatan Kepemimpinan dan Konflik terhadap Kinerja

Tabel 1 : Tabel Hasil Analisis Korelasi antara Kepemimpinan(X1) dan Konflik (X2) dengan Kinerja (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,822 ^a	,675	,663

Tabel 2

Model	ANOVA ^b				
	Sum of Square	df	Mean Square	F	Significance
1 Regression	383,182	2	191,591	56,064	,000 ^a
Residual	184,537	54	3,417		
Total	567,719	56			

a. Predictors: (Constant), konflik, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: kinerja

Hubungan kekuatan Kepemimpinan dan Konflik terhadap Kinerja pada PT. Sonoco Indonesia Nilai $r = 0,822$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan dan (X1) Konflik(X2) dan Y (Kinerja) adalah sangat Kuat dan positif dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,663 atau 66,3%. Hasil analisis regresi $Y = 4,546 + 0,847 X1 + 0,047 X2$ dan uji F Hipotesis parsial dengan $t_{hitung} = 56,064 > F_{tabel} = 3,17$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antar kepemimpinan dan Konflik terhadap Kinerja Persepsi responden terhadap Kinerja (Y)

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Pengujian hipotesis kekuatan kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) terdapat pengaruh yang signifikan. Hubungan antara konflik (X2) dan kinerja (Y) kuat dan positif. Uji hipotesis

antara kepemimpinan (X1), konflik (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian disarankan pada pihak PT. SONOCO Indonesia untuk meningkatkan nilai kepemimpinan sebagaimana dalam hasil penelitian bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh dan signifikan terhadap baik atau buruknya hasil kinerja karyawan, sehingga diharapkan dimasa mendatang karyawan perusahaan dapat menjalankan aktivitas dan pekerjaan dengan lebih baik dan produktif.

Daftar Pustaka

- Firdaus, A. (2012). Metode Penelitian. Tangerang: Jelajah Nusantara.
- Firdaus, M. A. (2012). Pengaruh faktor kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. Pacific nusantara bogor. September. <https://doi.org/10.32832/inovator.v1i2.173>
- Sugiyono. (2014). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. PT. Pustaka Bar