

Terbit : 05 Januari 2024

Pengaruh Stimulasi Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang

Pristanto Ria Irawan¹, Latif², Miftahudin³

^{1, 2, 3} Universitas Pertiwi

¹pristanto.irawan@pertiwi.ac.id, ²latif.bisri@pertiwi.ac.id, ³miftahudin@pertiwi.ac.id

ABSTRAK

Konflik yang timbul dalam suatu organisasi seringkali akibat adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya proses komunikasi yang tidak efektif, hubungan antar pribadi yang tidak harmonis, atau adanya permasalahan tentang struktur organisasi yang mengakibatkan perselisihan secara internal. Peneliti sangat tertarik meneliti di perusahaan jasa pengiriman barang terkait dengan metode penanganan konflik melalui metode stimulasi konflik yang ada dalam perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja perusahaannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh **stimulasi konflik** terhadap **kinerja karyawan** pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub. Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling **jenuh** yang digunakan berjumlah **56** karyawan **perusahaan Shopee Xpress Koja Hub**, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara **stimulasi konflik** terhadap **kinerja karyawan** pada **perusahaan Shopee Xpress Koja Hub** berpengaruh positif **rendah** dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar **9,5%** terhadap variabel **kinerja karyawan**. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: stimulasi konflik, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Maraknya perdagangan elektronik atau *e-commerce* merupakan suatu kegiatan yang mengacu pada transaksi jual beli yang dilakukan melalui sarana elektronik (Internet). Pesatnya perdagangan *E-commerce* merupakan suatu terobosan pemasaran yang cukup efektif, dan *Marketplace* hanya berperan sebagai *platform* atau perantara yang menghubungkan pembeli dan penjual.

Beberapa *marketplace* penjual yang mendirikan toko di *marketplace* di Indonesia dapat kita jumpai seperti seperti Lazada, Shopee, Tokopedia, dan sebagainya. Tentunya *marketplace* harus melakukan aktivitas jual beli dan memenuhi pesanan pelanggan. Saat ini semuanya, termasuk pengelolaan situs, menjadi tanggung jawab pemilik situs atau *platform* belanja *online*.

Shopee Xpress Koja Hub atau Shopee Express merupakan layanan jasa pengiriman barang khusus transaksi di Shopee. Shopee Express Point memiliki tipe layanan barang yang akan diambil di lokasi penjual, kemudian pembeli bisa mengambil barang tersebut di lokasi Shopee Xpress Point dan agen Shopee terdekat.

Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan variabel konflik sebagai variabel bebasnya dan kinerja sebagai variabel terikatnya, menunjukkan bahwa konflik atau penanganan konflik menunjukkan bahwa variabel tersebut sangat berpengaruh terutama pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil (Shafira Yuliana et al., 2019) dengan judul Analisis Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta penelitian dan

analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial.

Penelitian (Lidya Martha & Gregori Prahasta, 2023) hasil Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat, menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda di terima, dan stres kerja ditolak.

Lebih lanjut penelitian (Fadly Darmawan Harahap, 2021) ini menunjukkan bahwa: (1) pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh konflik terhadap semangat kerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) semangat kerja sebagai variabel mediator berperan sebagai mediasi pada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan variable **stimulasi konflik** dan **kinerja karyawan** dengan judul pengaruh stimulasi konflik terhadap Kinerja karyawan **pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub**. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Stimulasi Konflik

Definisi konflik berdasarkan dampaknya dalam organisasi menurut (John M Ivancevich, 2007), terdiri dari konflik fungsional dan konflik disfungsional. Konflik fungsional adalah sebuah konfrontasi antarkelompok yang dapat meningkatkan dan menguntungkan kinerja organisasi. Sedangkan definisi konflik disfungsional adalah setiap konfrontasi atau interaksi antarkelompok yang membahayakan organisasi atau menghambat organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut (T. Hani Handoko, 2012), konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya- sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi

Lebih lanjut Hani Handoko mengatakan bahwa ada tiga bentuk manajemen konflik; (1) stimulasi konflik dalam satuan-satuan organisasi dimana pelaksanaan kegiatan lambat karena tingkat konflik terlalu rendah, (2) pengurangan atau penekanan konflik bila terlalu tinggi atau menurunkan produktifitas, dan (3) penyelesaian konflik. Lebih lanjut, metode stimulasi konflik meliputi (1). Pemasukan atau penempatan orang luar ke dalam kelompok, (2). Penyusunan kembali organisasi, (3) penawaran bonus, pembayaran insentif dan penghargaan untuk mendorong persaingan, (4). Pemilihan-pemilihan manajer-manajer yang tepat, (5) perlakuan yang berbeda dengan kebiasaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson dalam (Ahmad Rivai, 2020) berpendapat bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas *output*, (2) kualitas *output*, (3) jangka waktu *output*, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif

Kinerja menurut (Wirawan, 2015) keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014), mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Stoner dalam (M. Pabundu Tika, 2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi. Bangun dalam (Debby Endayani Safitri, 2019) menyatakan, "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-

persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” Indikator kinerja meliputi *quantity* (jumlah pekerjaan), *quality* (kualitas pekerjaan), *precision time* (ketepatan waktu), *attendance* (kehadiran), *team work* (kemampuan kerjasama).

METODE PENELITIAN

Populasi

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan **pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub**. Untuk pendekatan kuantitatif dijelaskan oleh (Arikunto, 2010) bahwa pendekatan dengan menggunakan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan **pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub**.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan **pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub** berjumlah **56 karyawan**, dengan teknik pengambilan sample adalah sampling jenuh. Menurut (Lijan Sinambela, 2021) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut

$H_1: \rho = 0$	Terdapat pengaruh stimulasi konflik secara signifikan terhadap kinerja karyawan
$H_0: \rho \neq 0$	Tidak terdapat pengaruh stimulasi konflik secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Definisi operasional variabel stimulasi konflik, (1). Pemasukan atau penempatan orang luar ke dalam kelompok, (2). Penyusunan kembali organisasi, (3) penawaran bonus, pembayaran insentif dan penghargaan untuk mendorong persaingan, (4). Pemilihan-pemilihan manajer-manajer yang tepat, (5) perlakuan yang berbeda dengan kebiasaan, sedangkan definisi operasional variabel kinerja karyawan, 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) disiplin kerja, 4) ketelitian, 5) inisiatif, dan efisiensi.

Desain penelitian dapat dijelaskan melalui gambar di bawah ini, pengaruh **stimulasi konflik** dalam hal ini sebagai variable X, dan kinerja karyawan sebagai variable Y. Independent variables (variabel bebas) adalah; X= stimulasi konflik sedangkan dependent variable (variabel terikat) adalah; Y = **kinerja karyawan**.



Gambar 1 Desain Penelitian

Teknik Model Analisis

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*). Menurut (Lysta Lestary & Harmon, 2017) dalam persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui, koefisien regresi merupakan nilai yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X dinaikan atau diturunkan.

Analisis regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas X_1, \dots, X_p (Hijriani, Muludi, & Andini, 2016)

dalam (Tri Novrizia Putri et al., 2019). Lebih lanjut menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021) Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel. Analisis regresi yang paling sederhana dan sering digunakan adalah regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variabel bebas atau lebih yang biasa ditulis dengan simbol X .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas terhadap instrumen variabel stimulasi konflik (X) diperoleh kesimpulan bahwa item butir instrumen yang dinyatakan **valid 8 item**, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) ada **8 item** dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 56$ maka diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,259$. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan **reliabel** adalah $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa dari masing-masing item yang telah dinyatakan valid adalah reliabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,60$. Pada variabel stimulasi konflik (X) $r_{\text{hitung}} = 0,872$ lebih besar $r_{\text{tabel}} = 0,60$ maka **reliabel**, dan variabel kinerja karyawan (Y) $r_{\text{hitung}} = 0,849$ lebih besar $r_{\text{tabel}} = 0,60$ maka **reliabel**.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada **tabel 2** dapat dijelaskan hasil analisis regresi sederhana, mengenai berapa besaran nilai t -hitung, tingkat signifikansi, serta dapat diketahui formula regresinya, untuk lebih jelas berikut hasil *coefficient* yang dilakukan dengan SPSS;

Tabel 2
Tabel Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	27.848	3.309		8.415
	Stimulasi Konflik	.241	.101	.308	2.381
					Sig.
					.000
					.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel melalui variabel stimulasi konflik yaitu; $Y' = 27.848 + 0.241x$. Sebagai dasar pengambil keputusan, dapat diketahui bahwa dengan menggunakan **Uji t**, sebagai berikut:

- a) Jika nilai $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y .

b) Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berdasarkan perhitungan t-tabel yang memiliki signifikansi 5% dapat diketahui dengan menggunakan rumus: $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1)$, sehingga nilai t-tabel, $t(0,025; 56-1-1) = t(0,025; 54) = 1,674$ maka $t_{hitung} 2,381 > t_{tabel} 1,674$, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel **stimulasi konflik** terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan pada **tabel 3** koefisien determinasi perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa stimulasi konflik memiliki kontribusi sebesar **9,5%** terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar **90,5%** dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Kemudian variabel stimulasi konflik berpengaruh positif **rendah** nilai r sebesar **0,308** (terletak pada interval koefisien **korelasi 0.20- 0.399**).

Tabel 3
Koefesien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 ^a	.095	.078	3.173

a. Predictors: (Constant), Stimulasi Konflik

Sumber: Data diolah dari SPSS

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa variabel stimulasi konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai langkah untuk peningkatan kinerja karyawan **pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub**, dalam penanganan konflik dapat dilakukan dengan metode yang salah satunya adalah menggunakan metode stimulasi konflik di mana meliputi (1). Pemasukan atau penempatan orang luar ke dalam kelompok, dalam hal ini perusahaan dapat menempatkan orang-orang yang memiliki kompetensi di bidangnya, akan tetapi dari luar perusahaan (2). Penyusunan kembali organisasi, dalam hal ini perusahaan melakukan *redesign* strukturisasi yang dianggap efektif dan dapat memudahkan fungsi koordinasi, (3) penawaran bonus, pembayaran insentif dan penghargaan untuk mendorong persaingan, perusahaan secara konsisten menerapkan kebijakan ini dan mengedepankan azas keadilan bagi karyawannya, (4). Pemilihan-pemilihan manajer-manajer yang tepat, proses seleksi dan rekrutmen sesuai dengan filosofi "*the right man in the right place*" (5) perlakuan yang berbeda dengan kebiasaan, dalam hal ini perusahaan memberlakukan sistem pemberian *reward dan punishment* kepada karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian serta analisis hubungan antar variabel X dengan variabel Y mengenai stimulasi konflik terhadap kinerja karyawan **pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub**, bahwa terdapat pengaruh antara variabel stimulasi konflik terhadap variabel kinerja karyawan karena $t_{hitung} 2,381 > t_{tabel} 1,674$. Kemudian variabel **stimulasi konflik** memiliki pengaruh positif **rendah** nilai r sebesar **0,308** (terletak pada interval koefisien **korelasi 0.20- 0.399**), serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar **9,5%** terhadap **kinerja karyawan**, sedangkan sisanya sebesar **90,5%** dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu $Y' = 27.848 + 0.241x$.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Maneggio- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).

- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi JUmlah Mahasiswa BaruMenggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).
- Anwar PrabuMangkunegara. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.Refika Aditama, Bandung.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta,.
- Debby Endayani Safitri. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2).
- Fadly Darmawan Harahap. (2021). Pengaruh Konflik Terhadap Kemampuan Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- John M Ivancevich. (2007). *Organizational Behavior and Management* (7th ed.). Erlangga.
- Lidya Martha, & Gregori Prahasta. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economia*, 2(1).
- Lijan Sinambela. (2021). *Metode Penelitian Kuantitaif: Teoritik dan praktik*. PT.Refika Aditama.
- Lysta Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- M. Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerria Perusahaan*. Bumi Aksara
- Shafira Yuliana, Supardi Supardi, & Mona Wulandari. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1).
- T. Hani Handoko. (2012). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Tri Novrizi Putri, Adam Yordan, & Dara Havisha Lamkaruna. (2019). Peramalan Penerimaan Mahasiswa Baru Universitas Samudra Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *J-TIFA (Jurnal Teknologi Informatika)*, 2(1).
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.