

Terbit : 05 Januari 2025

# Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Stimulus Konflik dan Kompetensi Karyawan Pada Perusahaan Shopee Jakarta

Ganjar Garibaldi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi EKUITAS

[ganjar.garibaldi@ekuitas.ac.id](mailto:ganjar.garibaldi@ekuitas.ac.id)

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kompetensi karyawan dan stimulus konflik mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Shopee Jakarta. Kompetensi karyawan dipandang sebagai komponen kritis dalam mencapai tujuan organisasi, sementara konflik dilihat sebagai stimulan yang dapat mendorong kreativitas dan inovasi. Sebanyak 56 karyawan Shopee di Jakarta berpartisipasi dalam survei sebagai bagian dari metodologi penelitian kuantitatif. Teknik regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi data guna menyelidiki hubungan antara variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (kompetensi dan stimulus konflik).

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa stimulus konflik tidak memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, konflik yang konstruktif dapat mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan menciptakan dinamika tim yang lebih positif. Sementara itu, kompetensi karyawan terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja, karena karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai cenderung lebih efisien dalam menjalankan tugas mereka. Interaksi antara kompetensi karyawan dan stimulus konflik menciptakan sinergi yang memperkuat efek peningkatan kinerja.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen Shopee Jakarta harus merancang strategi untuk menangani konflik yang konstruktif dan mengembangkan inisiatif pengembangan kompetensi jangka panjang. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan kompetitif dengan memanfaatkan konflik sebagai alat untuk pengembangan dan stimulasi kompetensi karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan menekankan pentingnya menyeimbangkan kompetensi dan konflik untuk mencapai kinerja yang optimal.

**Kata Kunci:** stimulasi konflik, kompetensi karyawan, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Untuk bertahan dan berkembang dalam era digital yang sangat kompetitif, perusahaan harus terus berinovasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Shopee, salah satu platform *e-commerce* terkemuka di Indonesia, juga menghadapi tantangan serupa dalam memastikan bahwa tenaga kerjanya dapat menyesuaikan diri dengan kondisi pasar yang berubah dengan cepat. Karena kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan perusahaan, sangat penting untuk menciptakan strategi yang dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas. Memanfaatkan stimulasi konflik dan meningkatkan kompetensi karyawan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja merupakan pendekatan menarik yang layak untuk diteliti.

Meskipun konflik sering dianggap sebagai sesuatu yang negatif dan harus dihindari, konflik juga dapat menjadi pendorong kreativitas dan perkembangan jika dikelola dengan baik. Di sisi lain, kompetensi karyawan adalah fondasi utama untuk mencapai tujuan organisasi, karena memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tepat akan memengaruhi seberapa baik karyawan menjalankan tugas mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kompetensi karyawan dan stimulus konflik dapat meningkatkan kinerja karyawan di Shopee Jakarta. Dengan memahami interaksi antara kedua faktor ini, diharapkan perusahaan dapat menerima rekomendasi strategis untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya.

Menurut hasil penelitian (Adittyta, H., Zainal, V., & Hakim, A, 2023) Penelitian ini mengkaji 24 artikel yang diterbitkan antara tahun 2018 dan 2022 untuk menyelidiki hubungan antara kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan konflik kerja. Temuan menunjukkan bahwa meskipun konflik kerja memiliki berbagai konsekuensi (baik positif maupun negatif), lingkungan kerja umumnya berdampak positif terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, organisasi disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan menangani konflik secara efektif.

Berdasarkan penelitian (Lidya Martha & Gregori Prahasta, 2023) Konflik peran secara signifikan dan menguntungkan memengaruhi kinerja karyawan, menurut temuan penelitian "Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat". Kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh stres terkait pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja ditolak, sementara konflik peran diterima.

Dengan judul "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Stimulasi Konflik dan Kompetensi Karyawan di Perusahaan Shopee di Jakarta," peneliti berharap dapat menyelidiki pengaruh stimulasi konflik dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian di masa depan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa ahli mengemukakan mengenai pengertian stimulasi konflik diantaranya menurut **David Dignath & Andreas B. Eder (2015)**: Stimulus konflik didefinisikan sebagai ketika dua kecenderungan respons yang bertentangan muncul secara bersamaan, individu merasa tidak nyaman dan termotivasi untuk menghindari sumber konflik. Hal ini dikenal sebagai stimulasi konflik.

Sedangkan pengertian kompetensi menurut Sutrisno dalam (Dinda Fatmah, 2017) Menurut etimologinya, kompetensi dipahami sebagai komponen keahlian perilaku atau keunggulan seorang staf atau pemimpin yang memiliki perilaku, pengetahuan, dan kemampuan yang baik. Kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas disebut sebagai kompetensi, dan terkadang hal ini dapat bersifat khusus atau unik..

Kinerja karyawan, menurut Agus Triansyah et al. (2023), adalah ukuran seberapa berhasil seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Wirawan (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam periode waktu tertentu. Menurut Mathis & Jackson dalam (Ahmad Rivai, 2020), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan memengaruhi sejauh mana mereka berkontribusi terhadap organisasi, yang mencakup, antara lain: (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) ketepatan waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan populasi karyawan Shopee di salah satu cabang Jakarta Utara, dengan menggunakan sampel 56 karyawan di perusahaan Shopee, dalam penelitian ini penggunaan teknik sampling jenuh pada suatu divisi di perusahaan ini.

**Hipotesis** dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut

Ha:  $\rho = 0$  Terdapat pengaruh stimulus konflik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan **pada Perusahaan Shopee di Jakarta**

Ho:  $\rho \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh stimulus konflik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan **pada Perusahaan Shopee di Jakarta**

Ha:  $\rho = 0$  Terdapat pengaruh kompetensi karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan **pada Perusahaan Shopee di Jakarta**

Ho:  $\rho \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan **pada Perusahaan Shopee di Jakarta**

Ha:  $\rho = 0$  Terdapat pengaruh stimulasi konflik dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan **pada pada Perusahaan Shopee di Jakarta**

Ho:  $\rho \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh stimulasi konflik dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan **pada pada Perusahaan Shopee di Jakarta**

### Teknik Model Analisis

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis serta mendeskripsikan dan mengevaluasi model hubungan kausal antara variabel. Menurut Arikunto dalam (Jayusman et al., 2020), teknik ini juga digunakan untuk mengukur kontribusi faktor independen terhadap variabel dependen

Berdasarkan kriteria operasional peneliti, skala Likert dengan rentang 1 hingga 4 digunakan untuk pengukuran guna mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi terhadap fenomena sosial tertentu (Ghozali, 2018). Validitas dan reliabilitas alat penelitian diuji untuk setiap variabel independen dan dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap instrumen untuk variabel stimulus konflik (X1), kompetensi karyawan (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasilnya menunjukkan bahwa:

- Untuk variabel **stimulus konflik (X1)**, terdapat **8 item** yang dinyatakan valid.
- Untuk variabel **kompetensi karyawan (X2)**, terdapat **8 item** yang dinyatakan valid.
- Sementara itu, untuk variabel **kinerja karyawan (Y)**, terdapat **8 item** yang dinyatakan valid.

Pengujian dilakukan menggunakan **uji dua sisi** dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , sehingga diperoleh nilai **r tabel = 0,259**. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu item valid adalah jika **nilai r hitung > r tabel**

### Uji Reliabelitas

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa setiap item yang telah dinyatakan valid juga terbukti reliabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , di mana nilai **r tabel = 0,60**.

- Untuk variabel **stimulus konflik (X1)**, nilai **r hitung = 0,758** lebih besar dari **r tabel = 0,60**, sehingga dinyatakan reliabel.
- Untuk variabel **kompetensi karyawan (X2)**, nilai **r hitung = 0,872** lebih besar dari **r tabel = 0,60**, sehingga dinyatakan reliabel.
- Untuk variabel **kinerja karyawan (Y)**, nilai **r hitung = 0,849** lebih besar dari **r tabel = 0,60**, sehingga dinyatakan reliabel

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS, dapat dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut;

**Tabel 1** Tabel Analisis Regresi Linear

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.992	2.677		1.860	.068
	x1	-.008	.061	-.010	-.126	.900
	x2	.859	.080	.858	10.730	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan **tabel 1** persamaan model regresi secara lengkap linear berganda dapat diperoleh sebagai berikut:  **$Y = 4.992 - 0,008 X_1 + 0,859 X_2$**

### Uji t (parsial)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh masing-masing variabel independen (stimulus konflik dan kompetensi karyawan). Variabel dependen (Y) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen (X) jika hasil uji signifikansi lebih besar dari 0,05

Sebagai dasar pengambilan keputusan, nilai-nilai berikut dibandingkan: Menggunakan Tingkat Signifikansi, sebagai berikut:

- Jika nilai sig < 0,05, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian dengan menggunakan Uji t, sebagai berikut:

- Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

- b) Jika nilai  $t$ -hitung < nilai  $t$ -tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

#### *Pengujian Hipotesis 1.*

Ha : Terdapat pengaruh stimulus konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh stimulus konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan

Nilai  $t$ -tabel dapat ditemukan menggunakan rumus berikut:

$$t\text{-tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1)$$

Di mana:

$\alpha$  adalah tingkat signifikansi.

$n$  adalah jumlah total responden.

$k$  adalah jumlah variabel independen.

Dengan demikian,  $t(0,025; 56 - 2 - 1) = t(0,025; 53) = 2,006$  adalah nilai  $t$ -tabel Variabel stimulus konflik (X1) memiliki nilai  $t$ -hitung sebesar  $0,126 < t$ -tabel  $2,006$  dan nilai signifikansi  $0,900 > 0,05$ , sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1 (Koefisien). Dengan demikian, secara parsial, kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stimulus konflik (X1).

#### *Pengujian Hipotesis 2.*

Ho : Terdapat pengaruh kompetensi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Ha : Tidak Terdapat pengaruh kompetensi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Untuk menentukan nilai **t tabel**, dapat digunakan rumus berikut:

$$t \text{ tabel} = t(\alpha/2; n-k-1),$$

Dengan demikian, nilai **t tabel** adalah  $t(0,025; 56-2-1) = t(0,025; 53) = 2,006$ .

Berdasarkan Tabel 1 (Coefficients), nilai **t-hitung** untuk variabel **kompetensi karyawan (X2)** adalah  $10,730 > t$ -tabel  $2,006$ , dengan nilai **sig**  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, **kompetensi karyawan (X2)** memiliki pengaruh **positif dan signifikan** terhadap **kinerja karyawan (Y)**.

#### **Uji F (simultan)**

Sebagai dasar pengambil keputusan, dapat diketahui dengan menggunakan Uji F, sebagai berikut:

- Jika nilai **sig** < **0.05**, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau Bersama-sama terhadap variabel Y.
- Jika nilai **sig** > **0,05**, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y

Dasar Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan menggunakan Uji F yaitu

- Jika nilai F hitung > nilai F tabel, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y.
- Jika nilai F hitung < nilai F tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y

#### *Pengujian Hipotesis 3:*

Ha : Terdapat pengaruh stimulus konflik dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh stimulus konflik dan kompetensi karyawan kelompok secara simultan terhadap kinerja karyawan

Untuk mencari nilai **F tabel** dapat dilakukan dengan menggunakan rumus: **F table = F (k; n-k)**, dimana: n = jumlah responden, k = jumlah variabel bebas, sehingga  $F = (2; 56-2) = F (2; 54)$  pada **tabel F** didapat nilai sebesar = **3,18**. Kriteria signifikansi  $0,000 < 0,05$  diterapkan pada nilai F yang dihitung, yaitu  $71,003 > F\text{-tabel } 3,18$  berdasarkan Tabel 2. Karena nilai F yang dihitung lebih besar daripada F-tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel stimulus konflik (X1) dan kompetensi karyawan (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 2 Koefisien Determinasi**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.158	2	206.579	71.003	.000 <sup>b</sup>
	Residual	154.199	53	2.909		
	Total	567.357	55			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data diolah dari SPSS

### Koefisien Diterminasi

Dengan mengkuadratkan koefisien korelasi, uji koefisien determinasi menghitung sejauh mana variabel independen—stimulus konflik dan kompetensi karyawan—berkontribusi atau memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y)

Tabel 3

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.728	.718	1.706

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan temuan dalam Tabel 3 di atas, nilai R Square adalah 0,728, yang berarti bahwa kompetensi karyawan (X2) dan variabel stimulus konflik (X1) memiliki pengaruh sebesar 72,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan 27,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan nilai r sebesar 0,853 (berada dalam interval koefisien korelasi 0,80–1,00), hubungan antara variabel stimulus konflik dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan bersifat sangat positif

### PEMBAHASAN

Variabel kinerja karyawan (Y) di perusahaan Shopee di Jakarta dipengaruhi oleh variabel stimulus konflik (X<sub>1</sub>), berdasarkan hasil uji. Nilai t untuk variabel stimulus konflik (X<sub>1</sub>) adalah  $0,126 < t\text{-tabel } 2,006$ , dan nilai signifikansinya adalah  $0,900 > 0,05$ , yang mendukung temuan ini. Dengan demikian, secara parsial, kinerja karyawan (Y) tidak

dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stimulus konflik ( $X_1$ ). Artinya dalam penelitian ini variable stimulus konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan Shopee, upaya manajemen konflik yang sebaiknya lakukan perusahaan menitikberatkan pada beberapa pendekatan yang sangat relevan dengan metode yang dibutuhkan perusahaan.

Variabel kinerja karyawan (Y) di perusahaan Shopee di Jakarta dipengaruhi oleh variabel kompetensi karyawan ( $X_2$ ), berdasarkan hasil uji. Nilai t sebesar  $10,730 > t$ -tabel  $2,006$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  mendukung temuan ini. Dengan demikian, secara parsial, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi karyawan ( $X_2$ ), dengan demikian variable kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan Shopee, tentunya upaya perusahaan dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi berjalan sesuai dengan program peningkatan SDM yang tersencana berjalan baik.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) di perusahaan Shopee di Jakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel stimulus konflik ( $X_1$ ) dan kompetensi karyawan ( $X_2$ ) secara simultan. Nilai F sebesar  $71,003 > F$ -tabel  $3,18$  pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  mendukung temuan ini

Menurut temuan penelitian, nilai R Square adalah  $0,728$ , yang berarti bahwa kompetensi karyawan ( $X_2$ ) dan variabel stimulus konflik ( $X_1$ ) memiliki dampak sebesar  $72,8\%$  terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sementara  $27,2\%$  sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan nilai r sebesar  $0,853$  (berada dalam interval koefisien korelasi  $0,80-1,00$ ), hubungan antara variabel stimulus konflik dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan bersifat sangat positif.

## KESIMPULAN

Secara umum, hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: kompetensi karyawan memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan, stimulasi konflik tidak memiliki pengaruh sama sekali, dan baik kompetensi karyawan maupun stimulasi konflik bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan Shopee yang berbasis di Jakarta

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditty, H., Zainal, V., & Hakim, A. (2023). Work Environment, Work Conflict, and Employee Performance: A Literature. *International Journal of Advanced Multidisciplinary* 10.38035/ijam.v1i4.146
- Ahmad Rivai, (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Maneggio- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. (2).(3)
- Agus Triansyah, F., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi JUmlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).
- David Dignath & Andreas B. Eder, (2015). Stimulus conflict triggers behavioral avoidance. *Cognitive, Affective, & Behavioral Neuroscience*. 10.3758/s13415-015-0355-6
- Dinda Fatmah (2017). Peramalan Penerimaan Mahasiswa Baru Universitas Samudra Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana, 2(1)JURNAL SAMUDRA EKONOMI DAN BISNISS

- Fadli Agus Triansyah et al. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*. 10.55849/jmf.v1i2.102
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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*
- Tri Novrizia 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.