EVALUASI STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA TEAMWORK DI PT BPR BATURAJA (PERSERODA)

Oleh
Veronika[1], Munajat[2], Rini Efrianti[3], Fifian Permata Sari[4]
[1]Student of Manajemen Program University of Baturaja
[2,3,4] Lecturer of Manajemen Study Program University of Baturaja
Email : [1]veronika.rafa@gmail.com

Abstrak

Conflict management is an approach or activity carried out to communicate with parties related to the conflict. This research will be conducted at PT BPR Baturaja (Perseroda). The data processing method uses multiple linear regression. Based on the research, it was concluded that there is a large influence of conflict management on teamwork performance at PT BPR Baturaja (Perseroda), where the variables of coping actions and accommodation do not affect the teamwork performance of PT BPR Baturaja (Perseroda) employees. While the variables of competition, compromise and collaboration affect the teamwork performance of PT BPR Baturaja (Perseroda) employees.

Keywords: Conflict Management, Teamwork Performance, Multiple Linear Regression

PENDAHULUAN

Manajemen konflik adalah suatu pendekatan atau suatu kegiatan yang dilakukan untuk komunikasi dengan pihak yang terkait dengan konflik tersebut. Pelaku konflik tersebut bisa mempengaruhi kepentingan bersama dalam suatu organisasi. Salah satunya adalah perusahaan. Konflik dalam suatu perusahaan memang biasa terjadi. Tetapi konflik bisa memperburuk keadaan dan kepentingan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan adanya manajemen konflik dalam perusahaan agar tidak terjadi masalah yang lebih besar karena konflik tersebut. Namun, konflik tidak selalu bersifat negatif (Deca, D., & Pitriani, H., 2024)

PT BPR Baturaja (Perseroda) atau Bank Perkreditan Rakyat Baturaja adalah lembaga keuangan yang beroperasi di Baturaja, Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan. PT BPR Baturaja (Perseroda) merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang berdiri di Indonesia, yang berfokus pada pelayanan keuangan, serta membantu meningkatkan perekonomian masyarakat di daerah Baturaja dan sekitarnya. Dalam konteks organisasi pada PT BPR Baturaja (Perseroda) konflik

dapat menjadi pemicu inovasi dan peningkatan produktivitas jika dikelola dengan tepat. Konflik yang konstruktif dapat mendorong anggota tim untuk berpikir lebih kritis, meningkatkan kreativitas, dan menemukan solusi baru untuk berbagai tantangan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memiliki strategi manajemen konflik yang efektif untuk mengarahkan konflik ke arah yang positif. Sayangnya, banyak organisasi yang belum memiliki pendekatan yang sistematis dalam mengelola konflik. Konflik sering kali diabaikan atau bahkan ditangani secara reaktif, sehingga berujung pada menurunnya motivasi kerja, ketegangan antar individu, dan penurunan kualitas kerja. Hal ini menunjukkan perlunya strategi manajemen konflik yang proaktif dan berbasis pada kebutuhan organisasi. Manajemen konflik yang buruk juga dapat mengakibatkan biaya yang besar bagi organisasi. Konflik yang tidak teratasi sering kali menyebabkan pergantian

ISSN No. 1978-3787
Open Journal Systems

karyawan yang tinggi, meningkatnya absensi, serta turunnya loyalitas terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga merusak budaya kerja dan reputasi organisasi. Di sisi lain, organisasi yang berhasil mengelola konflik cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih sehat, hubungan interpersonal yang harmonis, dan tim yang lebih kohesif.

Hal ini menjadi fondasi untuk meningkatkan kualitas kerja, baik dalam aspek produktivitas maupun dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Strategi manajemen konflik yang efektif melibatkan berbagai pendekatan, mulai dari komunikasi yang terbuka, pelatihan manajemen konflik, hingga mediasi oleh pihak ketiga jika diperlukan. Penggunaan strategi yang tepat harus disesuaikan dengan jenis konflik, karakteristik individu yang terlibat, dan budaya organisasi itu sendiri. Selain itu, kemampuan pemimpin dalam mengelola konflik juga memainkan peran yang sangat penting. Pemimpin yang mampu bersikap bijaksana dalam menghadapi konflik dapat menjadi penengah yang baik, sehingga konflik tidak berkembang menjadi perselisihan yang merugikan. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada manajemen konflik menjadi kebutuhan yang mendesak bagi banyak organisasi. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas dalam lingkungan kerja modern, kebutuhan akan manajemen konflik yang efektif menjadi semakin relevan. Globalisasi, perubahan teknologi, dan keberagaman tenaga kerja menciptakan tantangan baru dalam menjaga harmoni di tempat kerja. Hal ini mempertegas pentingnya strategi manajemen konflik yang adaptif dan responsif terhadap dinamika organisasi (Ariyanti, N. N. S.,et., al, 2019)

Aktivitas organisasi dapat efektif apabila individu dan kelompok kerja lainnya ada saling ketergantungan yang dapat menciptakan hubungan kerja saling mendukung satu sama lain, menuju pencapaian tujuan organisasi, berupaya untuk tidak menciptakan perbedaan yang akhirnya akan menjadi sebuah konflik. Untuk menciptakan suasana kerja menjadi lebih kondusif diperlukan suatu strategi dalam mengelola konflik. Kaushal dan Kwantes (2006) mendefenisikan bahwa strategi merupakan rencana kerja suatu perusahaan yang bertujuan untuk menciptakan keunggulan bersaing. Strategi dapat dipandang sebagai suatu alat yang dapat menentukan langkah organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa strategi sebagai serangkaian aktivitas yang mempertimbangkan aspek tujuan strategis organisasi dengan menggunakan metode yang tepat sasaran dan tepat guna khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai elemen utama yang memiliki peran penting bagi keberlangsungan kinerja organisasi (Edy, M., & Sutama, M. P., 2021)

Melalui penelitian ini akan dilihat seberapa besar pengaruh manajeman konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork di PT BPR Baturaja (Perseroda).

LANDASAN TEORI

Manajemen Konflik

Konflik menurut Winardi (1994: 1) adalah adanya oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau pun organisasi-organisasi. Sejalan dengan pendapat Winardi, menurut Alo Liliweri (1997: 128) adalah bentuk perasaan yang tidak beres yang melanda hubungan antara satu bagian dengan bagian lain, satu orang dengan orang lain, satu kelompok dengan kelompok lain. Sebagaimana kita ketahui konflik dapat secara positif fungsional sejauh ia memperkuat kelompok dan secara negatif fungsional sejauh ia bergerak melawan struktur. Konflik didefinisikan sebagai interaksi antara dua atau lebih pihak yang satu sama lain saling bergantung namun terpisahkan oleh perbedaan tujuan dimana setidaknya salah satu dari pihak-pihak tersebut menyadari perbedaan tersebut dan melakukan tindakan terhadap tindakan

tersebut. Implikasi dari definisi konflik di atas adalah : 1. Konflik dapat terjadi di dalam atau di luar sebuah system kerja peraturan. 2. Konflik harus disadari oleh setidaknya salah satu pihak yang terlibat dalam konflik tersebut. 3. Keberlanjutan bukan suatu hal yang penting karena akan terhenti ketika suatu tujuan telah tercapai 4. Tindakan bisa jadi menahan diri dari untuk tidak bertindak 5. Definisi ini bukan berarti menjadi definisi keseluruhan karena perbedaan pihak-pihak yang terlibat akan menyebabkan perbedaan pandangan terhadap konflik tersebut. 6. Definisi ini tidak termasuk kekerasan, perang dan kegiatan pengrusakan 7. Konflik tidak dibatasi sebagai situasi yang konstan..

Kinerja *Teamwork*

Kerjasama dapat menghasilkan sebuah energi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Dengan begitu, kerjasama tim juga harus memiliki keefektifan supaya memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan juga tidak hanya sesama karyawan atau pegawai saja kerjasama tim juga sangat dibutuhkan antara pimpinan dan karyawan dan begitu juga sebaliknya. Tracy (2006) dalam Eva dan Boge (2017:51) menyatakan bahwa Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

Kerjasama Tim dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sm Musriha (2013) dalam Luh De dan Ni Ketut (2017) mengatakan kerjasama tim adalah dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk tercapainya tujuan bersama. Menurut West (2002) dalam Hatta et al (2017:74) Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Menurut Amirullah (2015:160), Kerjasama Tim adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Brent et all (2013 :183), team works is a group of individuals working together to reach a common goal. Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT BPR Baturaja (Perseroda). Penentuan lokasi dilaksanakan secara sengaja (Purposive) dengan pertimbangan bahwa PT BPR Baturaja (Perseroda) adalah lembaga keuangan yang beroperasi di Baturaja, Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan. PT BPR Baturaja (Perseroda) merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang berdiri di Indonesia, yang berfokus pada pelayanan keuangan, serta membantu meningkatkan perekonomian masyarakat di daerah Baturaja dan sekitarnya. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Maret 2025..

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2005) penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penarikan contoh dalam penelitian ini menggunakan teknik Sensus. Menurut Tika (2005), Metode Sensus adalah teknik pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil seluruh populasi atau anggota dari suatu populasi sebagai sampel. Sampel yang diambil memiliki ciri-ciri yang sama, sehingga di anggap cukup representative. Ciri-ciri maupun strata yang khusus tersebut sangat tergantung dari keinginan peneliti. Sehingga dari jumlah populasi yang ada yang dijadikan sebagai sampel/responden. Jumlah teamwork pada PT BPR Baturaja (Perseroda) sebanyak 8 teamwork dengan jumlah keseluruhan 59 karyawan PT BPR Baturaja (Perseroda).

Metode pengolahan data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data

ISSN No. 1978-3787
Open Journal Systems

populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2006)

$$Y = a + b1X + ...bnXn + €$$

Dimana :
Y = Kinerja teamwork PT BPR Baturaja (Perseroda)
a = Nilai Konstanta
b1,b2 = Nilai Koefisien Regresi Variabel Bebas
X = Manajemen Konflik
X1 = Tindakan mengatasi
X2 = Kompetisi
X3 = Akomodasi
X4 = Kompromis
X5 = Kolaborasi
€ = variabel gangguan

Untuk analisis regresi, data yang diolah adalah data rata-rata skor masing masing variabel.

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas kuisioner digunakan untuk mengetahui derajat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015). Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Tolak H0 jika nilai probabilitas yang dihitung ≤ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2-tailed ≤ α 0,05), dinyatakan valid.
- Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung>probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig. 2-tailed > α 0,05), dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Arikunt

o (2020) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpil data karena instrumen tersebut sudah baik. Priyatno (2016) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach alpha. Menurut Sekaran (Priyatno, 2016) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik.

B. Uji Asumsi Klasik

Sudrajat (dalam Priyatno, 2016), pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan outokorelasi.

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi berganda atau data yang bersifat ordinary least square (OLS). Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi maka merupakan regresi yang baik. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS (Statistical Program for Social Science). Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah uji

normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal, pengujian menggunakan uji kolmogorov-smimov (analisis explore) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika Signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika Signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Priyatno, 2016).

2. Uji Multikolonearitas

Multikolenieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolenieritas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflasion Factor) pada hasil regresi linier (Priyatno, 2016). Satu model regresi menunjukkan adanya multikolinearita jika:

a) Tolerance > 0,10 dan VIF < 0,10 tidak terjadi multikolinearitas
b) Tolerance < 0,10 dan VIF > 0,10 terjadi multikolinearitas yang tinggi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Purnomo (2016) Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi Spearman's rho, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji Park, dan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (Purnomo, 2016).

a. Jika nilai signifikansi antara variabel probabilitas dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

b. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefsien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

1. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variable bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variable terikatnya. Untuk menguji hipotesis adalah nilai t, maka dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2014) :

- Tolak H0 jika nilai probabilitas ≤ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. ≤α0,05)
- Terima H0 jika nilai probabilitas>taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. >α0,05)

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara bersama-sama dan keseluruhan. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Tolak H0 jika nilai probabilitas yang dihitung ≤ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. ≤α0,05)
- Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung>probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig. >α0,05)

c. Koefisien Determinasi

Priyatno (2016:63) analisis R2 (R

ISSN No. 1978-3787
Open Journal Systems

Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari output tabel model summary dapat diketahui nilai R2 (R Square). Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur kemampuan variabel X dalam menjelaskan variabel Y. Dengan persamaan sebagai berikut:

KD = r2 x 100%..... (5)

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r2 = Nilai Koefisien Korelasi

Output Model Summary yang akan digunakan adalah R Square yang telah disesuaikan, ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. R Square biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen (Priyatno, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Strategi Manajemen Konflik Terhadap Kinerja *Teamwork* di PT BPR Baturaja (Perseroda)

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas, digunakan tehnik *correlation product* moment dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti memakai 59 responden dan taraf signifikan 0,05 dengan bantuan program SPSS 21.0. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka data tersebut dapat diakatan valid. Ketentuan nilai r tabel pada taraf kesalahan 5% atau 0,05:

Df = n-2

Df = 59 - 2 = 57

Jadi, nilai r tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0.216 yang artinya r hitung lebih besar dari r tabel, maka data tersebut dapatdikatakan valid. Berikut ini data hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi (r hitung)	Sig.	r table	Ket
Tindakan Menghindari (X1)				
Indikator XI.1	0,786	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator XI.2	0,667	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator XI.3	0,424	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator XI.4	0,376	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator XI.5	0,586	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Kompetisi (X2)				
Indikator X2.1	0,503	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X2.2	0,406	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X2.3	0,831	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X2.4	0,634	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X2.5	0,659	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Akomodasi (X3)				
Indikator X3.1	0,754	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X3.2	0,526	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X3.3	0,850	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X3.4	0,515	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X3.5	0,738	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Kompromis (X4)				
Indikator X4.1	0,667	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X4.2	0,716	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X4.3	0,586	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X4.4	0,764	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X4.5	0,412	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Kolaborasi (X5)				
Indikator X5.1	0,450	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X5.2	0,786	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X5.3	0,875	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X5.4	0,567	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator X5.5	0,647	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Kinerja Teamwork (Y)				
Indikator Y.1	0,782	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator Y.2	0,856	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator Y.3	0,409	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator Y.4	0,677	0,00 < 0,05	0.216	Valid
Indikator Y.5	0,569	0,00 < 0,05	0.216	Valid

Sumber : SPSS 21,0 (Output), 2025

Hasil korelasi pearson antara skor jawaban responden dengan skor total jawaban responden

di masing – masing variabel menunjukan nilai signifikan, yaitu lebih kecil < α = 0,05 dan r hitung > dari r tabel. Berdasarkan nilai yang didapat ini menunjukan variabel tindakan menghindari, kompetisi, akomodasi, kompromis dan kolaborasi dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Rehabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang diteliti dan dikatakan reliable atau dapat dipercaya jika jawaban responden terhadap pernyataan selalu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dikatakan reliable adalah variabel memiliki nilai Cronbach Alpha 0,60 atau tidak reliable apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,60 (Ghozali, 2009). Dengan bantuan SPSS 21,0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Rehabilitas

Variabel	Croncbach's Alpha	>/<	Cut of Value	Keterangan
(X1)	0,8	>	0,6	Reliabel
(X2)	0,8	>	0,6	Reliabel
(X3)	0,8	>	0,6	Reliabel
(X4)	0,8	>	0,6	Reliabel
(X5)	0,8	>	0,6	Reliabel
(Y)	0,8	>	0,6	Reliabel

Sumber : SPSS 21,0 (Output), 2025

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas diatas, memperlihatkan bahwa indikator dari variabel tindakan menghindari, kompetisi, akomodasi, kompromis, kolaborasi dan kinerja *teamwork* reliabel sebagai alat ukur variabel, karena nilai *cronbachs alpha* variabel lebih besar dari *Cut of Value.*

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi klasik merupakan awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah valid dari normalitas data, multikolonieritas, heteroskedasitas dan normalitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018).

a. **Uji Normalitas**

Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, maka dapat menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Pengambilan kesimpulan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah melihat nilai siginifikasinya. Jika signifikasi >0,05 maka variabel berkontribusi normal, sebaliknya jika signfikasi < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal . Hasil uji *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	487
Normal Parametersa,,b Mean	.0000000
Std. Deviation	2.03425378
Most Extreme Differences Absolute	.073
Positive	.073
Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z	1.424
Asymp. Sig. (2-tailed)	.076

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas ditunjukkan bahwa hasil uji kolmogrov-smirnov sebesar 0,076 yang artinya nilainya lebih besar dari 0,05. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05, artinya data berdistribusi normal. Dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal dan dapat diolah.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel bebas memiliki VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada multikolonieritas antar variabel independen. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi kolerasi antar variabel independen, hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

ISSN No. 1978-3787
Open Journal Systems

Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas

Coefficientsa

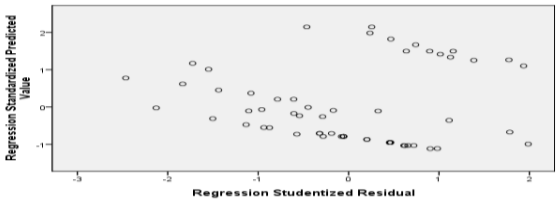
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tindakan Menghindari Kompetisi	.815	1.078
	Akomodaasi	.812	1.048
	Kompromis	.804	1.094
	Kolaborasi	.823	1.074
		.865	1.052

a. Dependent Variable: Kinerja Teamwork

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji tersebut diketahui bahwa perhitungan nilai *tolerance* antar variabel independen diketahui variabel independen memiliki nilai *tolerance* >0,10 dan nilai *Variance Inflaction Factor* (VIF) < 10. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Sehingga pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas serta model regresi tersebut layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

b. Uji Heteroskesdastisitas

Di dalam persamaan regresi linier berganda, salah satu hal yang penting untuk dilakukan adalah melakukan pengujian terhadap sama atau tidaknya varian dari residual antara observasi satu dengan observasi lainnya. Jika residual memiliki varians yang sama, maka disebut homokedastisitas dan jika residual memiliki varians yang berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Persamaan linier yang baik terjadi apabila tidak terjadi heterokedastisitas di dalamnya. Peneliti menganalisis uji asumsi heteroskedastisitas dilihat dari hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill). Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu. Berikut grafik scatterplot dari hasil uji pada SPSS.



Gambar 1. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1. dapat dilihat bahwa persamaan tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas karena titik-titik tidak terdapat kecenderungan membentuk pola tertentu. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang diuji, baik.

b. **Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen (tergantung) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Teknik ini sering digunakan untuk memahami sejauh mana variabel-variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Pengolahan data dengan program SPSS 21,0 diperoleh hasil dibawah ini:

Variabel	Unstandardized B	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficient B	t	Sig.
(constant)		-487		-2.884	.354
Tindakan Menghindari (X1)	.897	.612	.066	.134	.103
Kompetisi (X2)	.076	347	.456	3.746	.004
Akomodasi (X3)	.564	.168	.563	.717	.410
Kompromis (X4)	.426	.197	.437	4.141	.031
Kolaborasi (X5)	.178	.159	.176	2.473	.024

Keterangan: * Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan analisis regresi linier berganda antara tindakan menghindari, kompetisi, akomodasi, kompromis dan kolaborasi dengan nilai koefisien regresi yang digunakan adalah *Standartdized Coefficients*. Model persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -487 + 0{,}066X_1 + 0{,}456X_2 + 0{,}563X_3 + 0{,}437X_4 + 0{,}176X_5 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Teamwork
X1 = Tindakan Menghindari
X2 = Kompetisi
X3 = Akomodasi
X4 = Kompromis
X5 = Kolaborasi

Hasil persamaan regresi berganda diatas memberikan pengertian bahwa Tindakan Menghindari (X1), Kompetisi (X2), Akomodasi (X3), Kompromis (X4), Kolaborasi (X5) dan berpengaruh terhadap Kinerja *Team work* (Y).

1. Nilai koefisien regresi tindakan menghindari memiliki koefisien regresi bertanda positif (+) sebesar 0,066 yang memberikan makna bahwa semakin baik tindakan menghindari (X1) maka semakin tinggi kinerja *team work*.

2. Nilai koefisien regresi kompetisi (X2) memiliki koefisien regresi bertanda positif (+) sebesar 0,456 yang memberikan makna bahwa semakin baik kompetisi (X2) maka semakin tinggi Kinerja *Team work.*

3. Nilai koefisien regresi akomodasi (X3) memiliki koefisien regresi bertanda positif (+) sebesar 0,563 yang memberikan makna bahwa semakin baik akomodasi (X3) maka semakin tinggi Kinerja *Team work* .

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Tindakan Menghindari (X1), Kompetisi (X2), Akomodasi (X3), Kompromis (X4), Kolaborasi (X5) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja *Team work* (Y) pada PT BPR Baturaja (Perseroda).

4. Uji Hipotesis

Dalam pengujian ini terdapat beberapa pengujian yang dilakukan yakni, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Berikut adalah hasil dari pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820[a]	.671	.485	.0824400

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Nilai *Adjusted R Square* = 0,820 dari tabel diatas, menunjukkan bahwa 82,0% dari varians kinerja *teamwork* dapat dijelaskan oleh variabel Tindakan Menghindari (X1), Kompetisi (X2), Akomodasi (X3), Kompromis (X4), Kolaborasi (X5) sedangkan sisanya dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan kedalam model penelitian ini, yaitu sebesar 18%.

ISSN No. 1978-3787
Open Journal Systems

Tabel 4.11 Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.340	2	.125	12.141	.000[a]
	Residual	1.821	325	.008		
	Total	2.821	413			

a. Predictors: (Constant), Tindakan Menghindari, Kompetisi, Akomodasi, Kompromis, Kolaborasi

b. Dependent Variable: Kinerja teamwork

Sumber: Data diolah, 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan F hitung sebesar 13.241. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat (df1 = jumlah variabel-1) = 5-1=4 dan (df2=n-k-1) = 59-2-1=56 pada tingkat kepercayaan 95% atau α = 5% didapat F tabel 2,54. jadi F hitung 12.141> F tabel 2,54 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan ada pengaruh Tindakan Menghindari, Kompetisi , Akomodasi, Kompromis, Kolaborasi terhadap kinerja teamwork pada PT BPR Baturaja (Perseroda).

Tabel 4.12. Uji t

Variabel	t	Sig.
(constant)	-2.884	.354
Tindakan Menghindari (X1)	.134	.103
Kompetisi (X2)	3.746	.004
Akomodasi (X3)	.717	.410
Kompromis (X4)	4.141	.031
Kolaborasi (X5)	2.473	.024

Dari hasil uji diatas, berikut adalah pemaparan hasil dari masing masing pengujian variable:

a) Pengaruh Tindakan Menghindari (X1) terhadap Kinerja *Teamwork*

Pengujian pengaruh tindakan menghindari terhadap kinerja *teamwork* diperoleh nilai t hitung = 0,134 dengan sig 0,103. Karena nilai t htiung (0,134) < t tabel (2,003) dan nilai sig 0,103 < sig α (0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa Ha dalam penelitian ini diterima, yang artinya variabel tindakan menghindari tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja *teamwork*. Maka H1 ditolak.

b) Pengaruh Kompetisi (X2) terhadap Kinerja *Teamwork*

Pengujian pengaruh *kompetisi* terhadap kinerja teamwork diperoleh nilai thitung = 3,7462,003 dengan sig 0,004 . Karena nilai thitung (3,746) > t tabel (2,003) dan nilai sig 0,004 < sig α (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Ha dalam penelitian ini diterima, yang artinya variabel kompetisi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja teamwork. Maka H2 diterima.

c) Pengaruh Akomodasi (X3) terhadap Kinerja *Teamwork*

Pengujian pengaruh kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diperoleh nilai thitung = 0,717 dengan sig 0,410. Karena nilai thitung (0,717) < t tabel = (2,003) dan sig 0,410 > sig. α (0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa Ha dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel akomodasi tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja *teamwork*. Maka H3 ditolak.

d) Pengaruh Kompromis (X4) terhadap Kinerja *Teamwork*

Pengujian pengaruh kompromis terhadap kinerja teamwork diperoleh nilai thitung = 4,141 dengan sig 0,031 . Karena nilai thitung (4,141) > t tabel (2,003) dan nilai sig 0,031 < sig α (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Ha dalam penelitian ini diterima, yang artinya variabel kompromis mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja *teamwork*. Maka H2 diterima.

e) Pengaruh Kolaborasi (X5) terhadap Kinerja *Teamwork*

Pengujian pengaruh *kompetisi* terhadap kinerja teamwork diperoleh nilai thitung = 2,473 dengan sig 0,024 . Karena nilai thitung (2,473) > t tabel (2,003) dan nilai sig 0,024 < sig α (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Ha dalam penelitian ini diterima, yang artinya variabel

kompetisi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja *teamwork.* Maka H2 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian maka didapat kesimpulan Besar pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja *teamwork* di PT BPR Baturaja (Perseroda), dimana variabel tindakan mengatasi dan akomodasi tidak berpengaruh terhadap kinerja *teamwork* karyawan PT BPR Baturaja (Perseroda). Sedangakan variabel kompetisi, kompromis dan kolaborasi berpengaruh terhadap kinerja *teamwork* karyawan PT BPR Baturaja (Perseroda).

DAFTAR PUSTAKA

[1] Anwar, K. (2020). Urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam, 1(2), 31–38.

[2] Ariyanti, N. N. S., Ariyanti, N. S., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2019). The Principal's Conflict Management Strategy Through Increased Community Participation in the Era of Industrial Revolution 4.0. 5th International Conference on Education and Technology (ICET 2019), 30–32.

[3] Deca, D., & Pitriani, H. (2024). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. Cendekia Inovatif Dan Berbudaya, 1(3), 331–336. https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.355

[4] De Dreu CKW, Weingart LR. 2003. Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: a meta analysis. Journal of Applied Psychology, 88(4): 741-749.

[5] Edy, M., & Sutama, M. P. (2021). Manajemen Konflik Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 8 Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

[6] Eisenhardt KM, Jean LK, Bourgeois III LJ. 1997. Conflict and strategic choice: how top management team disagree. California Management Review, 39(2).

[7] Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam. Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam, 10(1), 1–11. https://doi.org/10.24042/alidarah.v10i1.6448

[8] Irawati D. 2007. Manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork dalam organisasi. Segmen Jurnal Manajemen Bisnis, (2): 15-27.

[9] Heridiansyah, J. (2014). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. Pontificia Universidad Catolica Del Peru, 8(33).

[10] Rusdiana, A. (2016). Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Pustaka Setia.

[11] Taufiquzzaman, N., Wajilah, S. N., & Lisdiana, A. (2021). Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Konflik di Dalam Organisasi Risma Di Desa Makarti Kecamatan Tumijajar. SOCIAL PEDAGOGY: Journal of Social Science Education, 2(2), 96. https://doi.org/10.32332/social-pedagogy.v2i2.3518

ISSN No. 1978-3787
Open Journal Systems

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN