

ABSTRAK

Pengaruh Manajemen Konflik dan Peran Serikat Pekerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Puding Mas

Oleh:

Zahra Adelia Putri¹

Mardhiyah Dwi Ilhami²

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya indikasi belum optimalnya kinerja karyawan di PT Mitra Puding Mas yang diduga berkaitan dengan konflik yang bersifat laten, seperti adanya keluhan mengenai administrasi pencatatan jam lembur yang disampaikan melalui serikat pekerja kepada pihak manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen konflik dan peran serikat pekerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Puding Mas baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 80 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik memiliki nilai t sebesar 3,509 dengan signifikansi 0,001 dan variabel peran serikat pekerja memiliki nilai t sebesar 4,852 dengan signifikansi 0,000, sehingga keduanya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F memperoleh nilai sebesar 37,362 dengan signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa manajemen konflik dan peran serikat pekerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 49,2% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh manajemen konflik dan peran serikat pekerja, sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Serikat Pekerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF CONFLICT MANAGEMENT AND LABOR UNIONS ROLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MITRA PUDING MAS

By
Zahra Adelia Putri¹
Mardhiyah Dwi Ilhami²

This study was motivated by indications that employee performance at PT Mitra Puding Mas had not yet reached an optimal level, which was presumed to be related to latent conflict, such as complaints regarding overtime recording administration that led to differences in perception between some employees and management. This study aims to determine the effect of conflict management and labor union's role on employee performance at PT Mitra Puding Mas. This study employed a quantitative approach by distributing a questionnaire to 80 respondents selected using the purpose of sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of IBM SPSS Statistics version 26.

The results of the t-test showed that the conflict management variable had a t-value of 3.509 with a significance value of 0.001, while the labor union role variable had a t-value of 4.852 with a significance value of 0.000. It means that both variables had a positive and significant partial effect on employee performance. The F-test produced an F-value of 37.362 with a significance value of 0.000. It means that conflict management and labor union's role simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 49.2% indicates that the variation in employee performance can be explained by conflict management and labor union's role, while the remaining 50.8% is influenced by other variables outside the scope of this study.

Keywords: *conflict management, labor union role, employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan lingkungan bisnis sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi Nurafni Octavia et al. (2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya secara efektif agar mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas, serta mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kinerja karyawan merupakan aset vital dalam sebuah perusahaan yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal bukan hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi hubungan industrial dan manajemen organisasi, termasuk pengelolaan konflik yang efektif. Dalam era persaingan industri yang semakin kompetitif, salah satu tantangan utama dalam menjaga kinerja karyawan adalah potensi konflik yang muncul dari perbedaan kepentingan, ketidakjelasan peran, maupun ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dengan kebutuhan pekerja. Hubungan industrial yang sehat dan harmonis menjadi fondasi penting,

sebagaimana dinyatakan oleh Susilo et al. (2025) “Hubungan industrial yang harmonis menjadi kunci terciptanya kesejahteraan pekerja dan stabilitas dunia usaha”.

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai standar organisasi. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja, dukungan atasan, serta sistem yang berlaku. Pegawai berkinerja baik menunjukkan kedisiplinan, ketepatan waktu, dan sikap mendukung tercapainya tujuan organisasi, sedangkan konflik yang tidak terselesaikan dapat menurunkan kinerja. Oleh sebab itu, kinerja pegawai menjadi indikator penting efektivitas operasional organisasi.

Menurut Asmini et al. (2025), “Manajemen konflik adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk mengelola konflik dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja” yang menegaskan bahwa konflik harus dikelola agar tidak mengganggu aktivitas organisasi. Hulu et al. (2021) juga menegaskan, “Manajemen konflik dapat diukur melalui koordinasi kerja, strategi pemotivasian, kemampuan, dan kebijakan yang adil”. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan penurunan produktivitas, rendahnya motivasi, bahkan gangguan hubungan industrial. Melalui pengelolaan konflik yang efektif, perusahaan dapat meminimalkan potensi gangguan operasional serta memastikan pegawai dapat bekerja optimal dalam suasana harmonis dan produktif.

Selain itu, peran serikat pekerja juga sangat penting. Susilo et al. (2025) menjelaskan bahwa, “Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh, baik di dalam maupun di luar lingkungan Perusahaan,” yang berfungsi sebagai wadah aspirasi, advokasi hak, dan menjaga kondisi kerja yang adil. Namun, peran tersebut belum selalu optimal disebabkan oleh hambatan seperti pengelolaan organisasi yang kurang kuat dan campur tangan perusahaan.

PT Mitra Puding Mas (PT MPM) adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang beroperasi di bawah naungan PT Anglo Eastern Plantation (AEP Group) sebagai induk perusahaan. Secara administratif, areal perkebunan kelapa sawit PT MPM terletak di wilayah Kabupaten Bengkulu Utara, Provinsi Bengkulu, dengan status Izin Hak Guna Usaha seluas 4.323,1 hektar. Perusahaan ini merupakan salah satu pemain penting dalam industri kelapa sawit di wilayah Bengkulu. Seiring dengan berkembangnya aktivitas perusahaan dan kebutuhan akan wadah yang mampu memperjuangkan hak serta kepentingan pekerja, terbentuklah SPRM (Serikat Pekerja Raflesia Mandiri) sebagai organisasi serikat pekerja yang secara resmi berdiri pada 06 November 2023 dan terintegrasi sebagai mitra industrial di PT Mitra Puding Mas. SPRM hadir sebagai organisasi yang bertugas menjalankan fungsi perlindungan, pengawasan, serta advokasi bagi pekerja, sekaligus menjadi jembatan komunikasi antara karyawan dan manajemen dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan produktif.

Di PT Mitra Puding Mas, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, berdasarkan hasil observasi awal peneliti masih ditemukan indikasi bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu serta semangat kerja yang tampak menurun pada beberapa bagian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan SA Humas PT Mitra Puding Mas selaku pihak yang mewakili koordinasi administrasi dan hubungan perusahaan di tingkat unit, diperoleh informasi bahwa dalam pelaksanaan hubungan industrial masih terdapat beberapa keluhan yang disampaikan oleh karyawan berkaitan dengan administrasi pencatatan jam lembur. Proses administrasi lembur di perusahaan dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari penyusunan jadwal lembur, persetujuan atasan, hingga proses verifikasi sebelum data lembur diinput oleh pihak kantor. Dari sisi manajemen, proses verifikasi tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa data lembur yang dicatat telah sesuai dengan ketentuan perusahaan dan pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat perbedaan persepsi antara sebagian karyawan dan pihak manajemen mengenai hasil pencatatan jam lembur. Perbedaan persepsi

tersebut kemudian memunculkan beberapa keluhan dari karyawan yang menjadi salah satu dinamika dalam hubungan industrial di perusahaan.

Informasi tersebut diperkuat melalui hasil wawancara dengan Bapak Hendi Saputra selaku Ketua Umum Serikat Pekerja Raflesia Mandiri (SPRM). Beliau menjelaskan bahwa serikat pekerja beberapa kali menerima penyampaian aspirasi dan keluhan dari karyawan terkait administrasi pencatatan jam lembur. Keluhan tersebut kemudian disampaikan kepada pihak manajemen melalui mekanisme hubungan industrial yang berlaku sebagai upaya untuk memperoleh penyelesaian bersama. Meskipun permasalahan tersebut tidak berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial secara terbuka, kondisi tersebut menunjukkan adanya konflik yang bersifat laten atau tersembunyi karena hanya muncul dalam bentuk keluhan dan perbedaan persepsi antara karyawan dengan pihak manajemen. Kondisi tersebut juga diduga turut memengaruhi semangat kerja sebagian karyawan, yang ditunjukkan dengan penyelesaian pekerjaan yang tidak selalu tepat waktu serta semangat kerja yang tampak menurun pada beberapa bagian.

Keberadaan konflik yang bersifat laten tersebut menunjukkan pentingnya manajemen konflik dalam organisasi. Konflik yang tidak segera dikelola berpotensi memengaruhi komunikasi, hubungan kerja, serta semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Di sisi lain, serikat pekerja memiliki peran sebagai mitra perusahaan dalam menjembatani komunikasi antara karyawan dan manajemen agar setiap aspirasi maupun permasalahan yang muncul dapat

diselesaikan melalui mekanisme musyawarah. Apabila manajemen konflik berjalan dengan baik dan peran serikat pekerja dilaksanakan secara optimal, maka hubungan industrial yang harmonis dapat terwujud sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh manajemen konflik dan peran serikat pekerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada konflik yang bersifat terbuka, seperti perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, atau demonstrasi pekerja. Sementara itu, penelitian yang mengkaji konflik laten atau konflik yang tidak tampak secara terbuka tetapi tetap berpotensi memengaruhi kinerja karyawan masih relatif terbatas. Padahal, konflik yang hanya muncul dalam bentuk keluhan, perbedaan persepsi, maupun aspirasi pekerja juga dapat memengaruhi hubungan kerja apabila tidak dikelola secara tepat. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh manajemen konflik dan peran serikat pekerja terhadap kinerja karyawan pada kondisi konflik yang berkembang secara laten di PT Mitra Puding Mas.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Manajemen Konflik dan Peran Serikat Pekerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Puding Mas."**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Belum optimalnya kinerja karyawan, yang terlihat dari penurunan semangat kerja dan penyelesaian pekerjaan yang kurang tepat waktu.
2. Masih terdapat konflik laten dalam hubungan industrial yang ditandai dengan adanya perbedaan persepsi antara karyawan dan pihak manajemen terkait administrasi pencatatan jam lembur sehingga memunculkan keluhan dari karyawan.
3. Penerapan manajemen konflik dan peran Serikat Pekerja perlu dioptimalkan dalam menjembatani komunikasi serta penyelesaian permasalahan antara karyawan dan manajemen guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini memiliki fokus yang jelas dan tidak meluas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh manajemen konflik dan peran serikat pekerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Puding Mas.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah manajemen konflik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Puding Mas?
2. Apakah peran serikat pekerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Puding Mas?
3. Apakah manajemen konflik dan peran serikat pekerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Puding Mas?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Puding Mas.
2. Untuk mengetahui pengaruh peran serikat pekerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Puding Mas.
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik dan peran serikat pekerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Puding Mas.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Mitra Puding Mas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas manajemen konflik serta memperkuat hubungan industrial melalui optimalisasi peran serikat pekerja. Hasil penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi masyarakat, khususnya bagi tenaga kerja, akademisi, maupun pihak yang berkecimpung dalam dunia hubungan industrial, untuk memahami pentingnya manajemen konflik dan peran serikat pekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan menjadi sumber referensi serta bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan kajian lebih mendalam, memperluas variabel, atau mengembangkan penelitian terkait manajemen konflik, peran serikat pekerja, dan kinerja karyawan.

