

Pengaruh Manajemen Konflik, Stres, dan Evaluasi Kinerja Terhadap Pengembangan SDM pada AMIK Mapan

Fidellis Wato Tholok¹⁾, Kristina Malta²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jalan Imam Bonjol No 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾fidellis.wato@ubd.ac.id

²⁾kristinamalta6@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 5 Desember 2021;
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Manajemen Konflik
Stres
Evaluasi Kinerja
Pengembangan SDM

Abstrak

Dilakukan penelitian ditujukan untuk menguji besaran Pengaruh Manajemen Konflik, Stres, dan Evaluasi Kinerja terhadap Pengembangan SDM pada AMIK Mapan. Metode penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif diterapkan peneliti, dimana pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 dosen yang bekerja di AMIK Mapan.

Hasil pengujian diperoleh analisis linear berganda yaitu $Y = 11,872 + 0,249X_1 + 0,228X_2 + 0,294X_3$ dan hasil koefisien korelasi manajemen konflik terhadap variabel pengembangan SDM memiliki korelasi positif dan sedang sebesar 0,547. Koefisien korelasi stres terhadap variabel pengembangan SDM memiliki korelasi positif dan sedang sebesar 0,538. Koefisien korelasi evaluasi kinerja terhadap variabel pengembangan SDM memiliki korelasi positif dan sedang sebesar 0,551. Dari hasil Uji T diperoleh thitung manajemen konflik sebesar 2,170, thitung stres sebesar 2,112, dan thitung evaluasi kinerja sebesar 2,177 dengan ttabel sebesar 2,01290. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak karena thitung > ttabel. Dari hasil uji F diperoleh Fhitung dari manajemen konflik, stres, dan evaluasi kinerja sebesar 12,981 > 2,80 (nilai Ftabel) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan ini kesimpulan pengujian penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara Manajemen Konflik, Stres, dan Evaluasi Kinerja terhadap Pengembangan SDM pada AMIK Mapan.

I. PENDAHULUAN

Berdirinya perguruan tinggi tentu diiringi dengan adanya tujuan, visi, dan misi yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan apa yang menjadi cita-cita tersebut, maka perguruan tinggi membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk melancarkannya.

AMIK Mapan berusaha untuk menyediakan tenaga pendidik yang handal sesuai dengan bidang ilmu yang ada untuk menciptakan mahasiswa lulusan berkualitas yang dapat bersaing dalam dunia kerja. Namun dalam menjalankan usahanya, tentu terdapat berbagai konflik yang tidak dapat dihindari, baik konflik internal maupun eksternal. Maka untuk mencegah besarnya konflik, manajemen konflik yang diterapkan AMIK Mapan salah satunya adalah menyelesaikan permasalahan dengan mengutamakan musyawarah. Konflik yang terjadi ditengah organisasi ini juga seringkali memunculkan stres pekerja. Namun disamping itu, AMIK Mapan melakukan pengendalian melalui evaluasi kinerja. Hal tersebut akan menuntun setiap pekerja untuk merasa lebih terpacu dan bergairah dalam bekerja sehingga pengembangan SDM diharapkan dapat berjalan dengan baik.

II.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Konflik

Menurut (Ekawarna, 2018) mengatakan bahwa:

“Manajemen konflik sering diartikan sebagai rangkaian aksi dan reaksi, diantara pelaku konflik maupun pihak luar yang membantu (penengah) dalam menangani suatu konflik”

Menurut (Wirawan, 2009) dalam jurnal (Anggreyani et al., 2018) menyatakan bahwa:

“Manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan solusi yang diinginkan.”

Menurut (Ade Florant, 2010) dalam jurnal (Agmila, 2017) menyatakan bahwa:

doi:

“Manajemen konflik merupakan cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menstimulasi konflik, mengurangi konflik dan menyelesaikan konflik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan produktivitas organisasi.”

Stres

Menurut (Malawat, 2017) mengatakan bahwa:

“Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.”

Menurut (Subyantoro & Suwanto, 2020) mengatakan bahwa:

“Stres (paksaan, permintaan, ketidakpastian, dan kepentingan) adalah bentuk reaksi terhadap lingkungan kita akibat tekanan tertentu.”

Menurut Cooper (1994) dalam buku (Waluyo, 2015) mengatakan bahwa:

“Stres juga dapat didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.”

Evaluasi Kinerja

Menurut (Prawironegoro & Utari, 2016) mengatakan bahwa:

“Evaluasi kinerja ialah mengukur dan menilai prestasi kerja. Tujuan utama evaluasi adalah memberi informasi kepada manajemen untuk mengambil keputusan, keputusan dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi.”

Menurut Rolstadas dalam jurnal (Arnold et al., 2018) mengatakan bahwa:

“Evaluasi kinerja adalah proses aktif yang tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan perbaikan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja, Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual.”

Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2001) dalam buku (Wibowo, 2016) mengatakan bahwa:

“Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel.”

Pengembangan SDM

Menurut (Priansa, 2018) mengatakan bahwa:

“Pengembangan SDM (HR development) dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.”

Menurut (Mondy dan Noe, 1990) dalam buku (Tegor et al., 2020) mengatakan bahwa:

“Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.”

Menurut (Dessler, 2015) dalam buku (Wispondono, 2017) mengatakan bahwa:

“Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kinerja dengan menanamkan pengetahuan, merubah sikap atau meningkatkan keahlian.”

III. METODE

Penulis menerapkan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. dengan menelaah beberapa masalah atau fenomena yang terjadi dalam AMIK Mapan, khususnya berkaitan dengan keempat variabel dari penelitian ini yaitu manajemen konflik, stres, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer, dimana data dikumpulkan secara langsung melalui kegiatan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner terhadap objek penelitian terkait yaitu AMIK Mapan.

Penelitian ini menggunakan metode probability sampling dengan simple random sampling. Total sample yang penulis gunakan yaitu berjumlah 50 orang, dimana jumlah sample sesuai dengan jumlah populasi di AMIK Mapan, yang juga berjumlah 50 orang.

Pengumpulan data-data penelitian mengkombinasikan 3 teknik gabungan yang terdiri atas teknik observasi, wawancara, dan pembagian kuesioner pada AMIK Mapan.

IV. HASIL

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.02225397
	Absolute	.090
Most Extreme Differences	Positive	.069
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.813

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data hasil olahan SPSS 20.0

Diketahui tabel di atas, besarnya nilai signifikansi dalam test statistik *Kologorov Smirnov* $0.813 > 0.05$. Hal tersebut mengartikan bahwa H_0 diterima, maka jika disimpulkan nilai residual memenuhi standar normalitas.

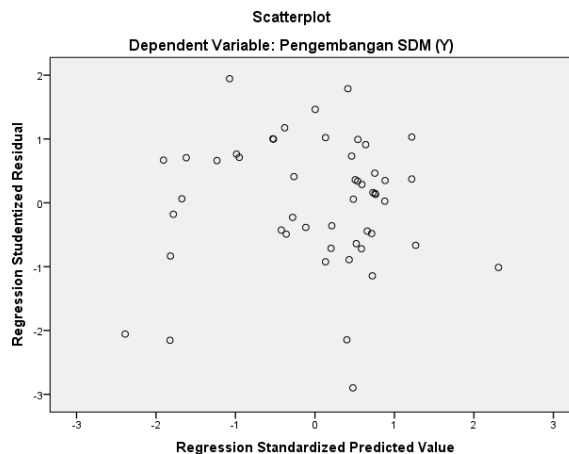
b. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Manajemen Konflik (X1)	0,695	1,439	Tidak terjadi Multikolinearitas
Stres (X2)	0,706	1,417	Tidak terjadi Multikolinearitas
Evaluasi Kinerja (X3)	0,686	1,458	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data hasil olahan SPSS 20.0

Berdasarkan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai VIF variabel independen berada di bawah 10 dan nilai tolerance berada di atas 0,10. Maka hal ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data hasil olahan SPSS 20.0

Gambar di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak adanya pola tertentu yang terbentuk menyerupai gelombang, melebar kemudian menyempit, atau bentuk lainnya. Selain itu, titik-titik juga tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Pengujian Hipotesis

a. Analisis Hubungan antar Variabel

Correlations

		Pengembangan SDM (Y)	Manajemen Konflik (X1)	Stres (X2)	Evaluasi Kinerja (X3)
Pearson Correlation	Pengembangan SDM (Y)	1.000	.547	.538	.551
	Manajemen Konflik (X1)	.547	1.000	.462	.485
	Stres (X2)	.538	.462	1.000	.473
	Evaluasi Kinerja (X3)	.551	.485	.473	1.000
Sig. (1-tailed)	Pengembangan SDM (Y)	.	.000	.000	.000
	Manajemen Konflik (X1)	.000	.	.000	.000
	Stres (X2)	.000	.000	.	.000
	Evaluasi Kinerja (X3)	.000	.000	.000	.
N	Pengembangan SDM (Y)	50	50	50	50
	Manajemen Konflik (X1)	50	50	50	50
	Stres (X2)	50	50	50	50
	Evaluasi Kinerja (X3)	50	50	50	50

Sumber: Data hasil olahan SPSS 20.0

Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen yaitu variabel manajemen konflik (X1), stres (X2), dan evaluasi kinerja (X3) memiliki hubungan positif signifikan dengan derajat hubungan korelasi sedang terhadap variabel dependen yaitu variabel pengembangan SDM (Y).

b. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.872	5.063		2.345	.023
	Manajemen Konflik (X1)	.249	.115	.282	2.170	.035
	Stres (X2)	.228	.108	.273	2.112	.040
	Evaluasi Kinerja (X3)	.294	.135	.285	2.177	.035

a. Dependent Variable: Pengembangan SDM (Y)

Sumber: Data hasil olahan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada kolom B terdapat nilai *constant* sebesar 11.872, sedangkan untuk nilai koefisien manajemen konflik (X1) sebesar 0.249, nilai koefisien stres (X2) sebesar 0.228, dan nilai koefisien evaluasi kinerja (X3) sebesar 0,294. Berikut ini hasil persamaan regresi yang diambil berdasarkan nilai-nilai koefisien pada kolom B:

$$Y = 11.872 + 0.249X1 + 0.228X2 + 0.294X3$$

c. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.677 ^a	.458	.423	3.11925	1.803

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Kinerja (X3), Stres (X2), Manajemen Konflik (X1)

b. Dependent Variable: Pengembangan SDM (Y)

Sumber: Data hasil olahan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kolom R Square menunjukkan angka sebesar 0,458 yang menandakan bahwa persentase pengaruh antara variabel manajemen konflik, stres, dan evaluasi kinerja terhadap pengembangan SDM yakni 45,8%. Sedangkan sisanya (100% - 45,8% = 54,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

d. Uji T

Uji T mengacu pada tabel **Coefficients^a** di atas dengan mengamati kolom t dan sig., dimana variabel Manajemen konflik memiliki nilai $t_{hitung} (2,170) > t_{tabel} (2,01290)$ dan nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel manajemen konflik (X1) berpengaruh secara signifikan positif terhadap pengembangan SDM (Y).

Variabel Stres memiliki nilai $t_{hitung} (2,112) > t_{tabel} (2,01290)$ dan nilai signifikan sebesar $0,040 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel stres (X2) berpengaruh secara signifikan positif terhadap pengembangan SDM (Y).

Variabel Evaluasi kinerja memiliki nilai $t_{hitung} (2,177) > t_{tabel} (2,01290)$ dan nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel evaluasi kinerja (X3) berpengaruh secara signifikan positif terhadap pengembangan SDM (Y).

e. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.913	3	126.304	12.981	.000 ^b
	Residual	447.567	46	9.730		
	Total	826.480	49			

a. Dependent Variable: Pengembangan SDM (Y)

b. Predictors: (Constant), Evaluasi Kinerja (X3), Stres (X2), Manajemen Konflik (X1)

Sumber: Data hasil olahan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh $F_{hitung} 12,981 > F_{tabel} 2,80$ dan nilai (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel manajemen konflik (X1), stres (X2), dan evaluasi kinerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM (Y).

V. KESIMPULAN

Berikut ini terdapat kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian:

1. Variabel manajemen konflik berpengaruh sedang (positif) dan signifikan terhadap pengembangan SDM pada AMIK Mapan, dengan korelasi sebesar 54,7%. Dimana nilai $t_{hitung} 2,170 > t_{tabel} 2,01290$ dan nilai (sig) $0,035 < 0,05$ yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Variabel stres berpengaruh sedang (positif) dan signifikan terhadap pengembangan SDM pada AMIK Mapan, dengan korelasi sebesar 53,8%. Dimana nilai $t_{hitung} 2,112 > t_{tabel} 2,01290$ dan nilai (sig.) $0,040 < 0,05$ yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Variabel evaluasi kinerja berpengaruh sedang (positif) dan signifikan terhadap pengembangan SDM pada AMIK Mapan, dengan korelasi sebesar 55,1%. Dimana nilai $t_{hitung} 2,177 > t_{tabel} 2,01290$ dan nilai (sig.) $0,035 < 0,05$ yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
4. Variabel manajemen konflik, stres, dan evaluasi kinerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap pengembangan SDM pada AMIK Mapan. Dimana dalam uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 12,981 > F_{tabel} 2,80$ dan nilai (sig.) $0,000 < 0,05$, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Besarnya pengaruh tersebut dapat

dilihat melalui nilai *R Square* pada tabel *Model Summary* yaitu sebesar 0,458. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara manajemen konflik, stres, dan evaluasi kinerja terhadap pengembangan SDM sebesar 45,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agmila, H. A. (2017). Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Motivasi dan Kinerja Pendidik di MIN Jati Pandansari dan SDI Al Gontory Tulungagung. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/16829/>
- Anggreyani, Y., Setyono, D. I., & Firmanto, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Surabaya.
- Arnold, C. M., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2018). Evaluasi kinerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Badan Pertanahan Nasional Kota Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21216>
- Ekawarna, H. (2018). Manajemen Konflik dan Stres (B. S. Fatmawati (ed.); 1st ed.). PT Bumi Aksara.
- Malawat, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (1st ed.). Deepublish.
- Prawironegoro, D., & Utari, D. (2016). Manajemen SDM abad 21 (sumber daya manusia): kajian tentang sumber daya manusia secara filsafat, ekonomi, sosial, antropologi, dan politik (Revisi). Mitra Wacana Media.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (A. Garnida (ed.); 3rd ed.). CV Alfabeta.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi (D. Arum (ed.); 1st ed.). Andi.
- Tegor, Siswanto, D. J., & Siagian, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Deepublish.
- Waluyo, M. (2015). Manajemen Psikologi Industri (Y. Acitra (ed.); 1st ed.). PT Indeks.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (5th ed.). Rajawali Pers.
- Wispondono, M. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Untuk Pekerja Migran) (1st ed.). Deepublish.