

PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP DISPLIN KERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada Toko Gunasalma Kawali)

Dea Maulana Ibrahim¹, Sukomo², Aziz Basari³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

deamaulanaibrahim28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Penerapan Manajemen Konflik Terhadap Disiplin kerja Karyawan (suatu Studi Pada Toko Gunasalma Kawali) Adapun rumusan masalah penelitian; Bagaimana Penerapan Manajemen Konflik pada Toko Gunasalma Kawali; Bagaimana Disiplin Kerja pada Toko Gunasalma Kawali; Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Penerapan manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Toko Gunasalma Kawali. Tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui : 1) Penerapan manajemen konflik pada Toko Gunasalma Kawali; 2) Disiplin kerja pada Toko Gunasalma Kawali; 3) Besarnya pengaruh penerapan manajemen konflik terhadap disiplin kerja karyawan Toko Gunasalma Kawali. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Adapun sumber data penelitian ini adalah karyawan Toko Gunasalma Kawali dengan jumlah sampel 52 orang. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan, analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Manajemen Konflik yang dilakukan oleh Toko Gunasalma Kawali sudah diterapkan dengan sangat baik hal ini terbukti dengan dijalankannya program-program Manajemen Konflik dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan indikator Collaborating, Competing, Avoiding, Accomodating, Compromissing. Disiplin Kerja yang dilakukan oleh Toko Gunasalma Kawali sudah diterapkan dengan sangat baik hal ini terbukti dengan dijalankannya program-program Manajemen Konflik dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan indikator Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaantan Pada Standar Kerja, Ketaantan Pada Peraturan Kerja, Etika Kerja. Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan, adapun besarnya pengaruh Manejemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Karyawan sebesar 11,22% sedangkan sisianya sebesar 88,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Manajemen Konflik, Disiplin Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman dengan hadirnya era globalisasi menyebabkan sering terjadinya berbagai perubahan lingkungan strategis pada seluruh tingkatan baik tingkat regional, nasional dan internasional yang dipicu oleh arus perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Menurut hasil wawancara dari supervisor Toko Gunasalma Kawali yaitu Dede Sugitatingkat disiplin kerja karyawan

Toko Gunsalma Kawali masih kurang baik, dikarenakannya masih adanya karyawan yang melanggar aturan dengan mengoprasikan *handphone* saat jam kerja berlangsung dan juga masih adanya karyawan yang bolos kerja. Tingkat disiplin kerja karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu penerapan manajemen konflik.

Menurut hasil wawancara dari supervisor Toko Gunasalama Kawali yaitu Dede Sugita penerapan manajemen konflik pada Toko Gunsalma Kawali masih belum maksimal, hal tersebut bisa dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar masuk (*turnover*). Tingkat *turnover* yang tinggi pada perusahaan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena dapat kehilangan karyawan yang berpengalaman dan menghambat kinerja dari suatu perusahaan. Informasi yang diperoleh dari *supervisor* Toko Setia Kawali mengungkapkan bahwa beberapa alasan karyawan pada Toko Setia kawali keluar dari toko salah satunya penerapan manajemen konflik yang belum maksimal.

LANDASAN TEORITIS

Manajemen konflik dan disiplin kerja adalah bagian dari sumber daya manusia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia. Menurut Usman Effendi (2014:1) “manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai atau diinginkan oleh sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintah dan sebagainya.”

Manajemen Konflik

Menurut Wirawan (2009:129) “manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat atau pihak ketiga agar menyusun strategi konflik dan menrapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.” Manajemen konflik membantu organisasi dalam mengelola konflik menjadi hal yang positif atau juga menyelesaikan konflik agar tidak meluas. Menurut Rusdiana (2015:170) “manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atrau pihak ketiga menyusun strategi konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.” Sedangkan menurut Usman Effendi (2014:195) “manajemen konflik merupakan proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari

pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (*interest*) dan intervensi.” Dari definisi manajemen konflik menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik merupakan suatu proses dalam mengelolan konflik yang ada pada suatu organisasi agar menjadi lebih bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi oprganisasi serta tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Lijan Poltak Sinambela (2017:334) “disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.” Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Lijan Poltak Sinambela (2017:334) “disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.” Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:335) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.” Dari definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebuah sikap seseorang dalam mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan dan diketahui dalam organisasi.

Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan sangat penting dalam perusahaan. Kunci keberhasilan dari sebuah perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya yang dimiliki. Mengingat pentingnya sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan, maka pimpimnan harus dapat mengelola dan memberdayakan karyawan secara maksimal untuk mencapai disiplin kerja yang baik. Menurut Rusdiana (2015:167) menyatakan, apabila upaya penerapan manajemen konflik karyawan dilakukan secara efektif dan efisien, maka dampak positif akan muncul melalui perilaku yang ditampakaan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia dengan berbagai akibat seperti berikut :

- a. Meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan dalam menggunakan waktu bekerja, seperti tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas, masuk dan pulang kerja tepat waktunya, pada waktu jam kerja setiap karyawan menggunakan waktu secara efektif, hasil kerja meningkat baik kuantitas maupun kualitasnya.

- b. Meningkatnya hubungan kerjasama yang produktif. Hal ini terlihat dari cara pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan analisis pekerjaan masing-masing.
- c. Meningkatnya motivasi kerja untuk melakukan kompetensi secara sehat antar pribadi ataupun antar kelompok dalam organisasi seperti terlihat dalam upaya peningkatan prestasi kerja, tanggung jawab, dedikasi, loyalitas, kejujuran, inisiatif, dan kreativitas.
- d. Semakin berkurangnya tekanan, intrik yang dapat membuat stres bahkan produktivitas kerja semakin meningkat. Hal ini karena karyawan memperoleh perasaan aman, kepercayaan diri, penghargaan dalam keberhasilan kerjanya atau bisa mengembangkan karier dan potensi dirinya secara optimal.
- e. Banyaknya karyawan yang dapat mengembangkan karier sesuai dengan potensi melalui pelayanan pendidikan, pelatihan, dan konseling dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Semua ini bisa menjadikan tujuan organisasi tercapai dan produktivitas kerja meningkat akhirnya kesejahteraan karyawan terjamin.

Menurut Rusdiana (2015:167) menyatakan, apabila penerapan manajemen konflik tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka dampak negatif akan muncul keadaan sebagai berikut :

- a. Meningkatnya jumlah absensi karyawan dan seringkali karyawan keluar pada waktu waktu jam kerja berlangsung. Misalnya, tidur selama pimpinan tidak ada di tempat, pulang lebih awal atau datang terlambat dengan berbagai alasan yang tidak jelas.
- b. Banyaknya karyawan yang mengeluh karena sikap atau perilaku teman kerjanya yang dirasakan kurang adil dalam membagi tugas dan tanggung jawab. Seringnya terjadi perselisihan antar karyawan yang bisa memancing kemarahan, ketersinggungan yang akhirnya dapat mempengaruhi pekerjaan, kondisi psikis dan keluarganya.
- c. Banyak karyawan yang sakit, sulit untuk berkonsentrasi dalam pekerjaannya, muncul perasaan kurang aman, merusak mesin atau peralatan kerja, mengadakan provokasi terhadap rekan kerja, membuat intrik-intrik yang merugikan orang lain.
- d. Meningkatnya kecenderungan karyawan yang keluar masuk. Kondisi semacam ini bisa menghambat kelancaran dan kestabilan organisasi secara menyeluruh karena

produksi terhambat, kehilangan karyawan potensial, waktu tersita hanya untuk kegiatan seleksi dan memberikan latihan serta dapat muncul pemborosan dalam *cost benefit*.

Dari dampak negatif dan positif penerapan manajemen konflik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jika penerapan manajemen konflik untuk menangani konflik dalam organisasi tersebut dilakukan secara efektif dan efisien, maka tingkat disiplin kerja karyawan akan meningkat. Akan tetapi jika penerapan manajemen konflik untuk menangani konflik yang berada dalam organisasi tersebut dilakukan tidak secara efektif dan efisien maka tingkat disiplin kerja karyawan akan menurun. Dari pendapat Rusdiana tentang dampak negatif dan positif dari penerapan manajemen konflik untuk menangani konflik yang terjadi pada organisasi perusahaan, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen konflik sangat perlu dan penting diterapkan untuk meminimalisir, mengantisipasi, dan menyelesaikan konflik yang terjadi pada organisasi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian diperlukan suatu model atau cara yang sistematis sehingga hasil dari penelitian tersebut dapat diuji kebenarannya, maka perlu suatu metode yang memberikan pedoman atau arahan dalam pelaksanaan penyusunan hasil penelitian. Metode penelitian merupakan suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, menyimpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang diperoleh. Adapun metode penelitian yang akan digunakan adalah sebuah metode kuantitatif dengan metode survey. Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2017:2) adalah sebagai berikut: Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut ada beberapa kata kunci yang harus diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan, kemudian dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Menurut Sugiyono (2017: 8) menyatakan

bahwa: Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan Sugiyono (2017: 7) menyatakan bahwa: Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi [enelitian melakukan perlakuan dan pengumpulan data, misal dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah seluruh karyawan Toko Gunsalma kawali yaitu sebanyak 52 orang.

Teknis Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y),

Analisis Koefisien Determinasi, Pengujian koefisien Determinasi (r^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh model yang digunakan dapat menerangkan variasi variabel independen.

Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas X_1, \dots, X_p . Tujuan dari metode ini adalah untuk memprediksi nilai Y untuk nilai X yang diberikan. Untuk Pengujian hipotesis, penulis menggunakan Uji t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat keeratan hubungan antara Manajemen Konflik (X) dengan Disiplin Kerja karyawan (Y) digunakan analisis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{52(93283) - (2105)(2298)}{\sqrt{\{52(85791) - (2105)^2\}\{52(102578) - (2298)^2\}}}$$

$$r = \frac{4.850.716 - 4.837.290}{\sqrt{\{4.461.132 - 4.431.025\}\{5.334.056 - 5.280.804\}}}$$

$$r = \frac{13.426}{\sqrt{(30.107)(53.252)}}$$

$$r = \frac{13.426}{\sqrt{1.603.257.964}}$$

$$r = \frac{13.426}{40.040,70}$$

$$r = 0,3353 \text{ atau } 0,335$$

Berdasarkan perhitungan diatas telah diketahui nilai korelasi sebesar 0,335. Nilai korelasi tersebut positif, artinya terdapat hubungan yang positif atau searah antara Manajemen Konflik (X) dengan Disiplin Kerja (Y). Jika dilihat pada pedoman interpretasi maka interpretasi nilai 0,335 berada pada interval 0,20–0,399 atau berada pada tingkat hubungan yang lemah. Jadi kesimpulannya korelasi antara Manajemen Konflik dengan Disiplin Kerja Karyawan pada Toko Gunasalma Kawali memiliki hubungan positif atau searah namun lemah. Jika Manajemen Konflik meningkat maka Disiplin Kerja juga meningkat.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel X (Manajemen Konflik) terhadap variabel Y (Disiplin Kerja) maka digunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,335^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,1122 \times 100\%$$

$$KD = 11,22\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas bahwa ada pengaruh Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Karyawan sebesar 11,22% sedangkan sisanya 88,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk memprediksi nilai Disiplin Kerja (Y) untuk nilai Manajemen Konflik (X) yang diberikan maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{52(93.283) - (2.105)(2.298)}{\{52(85.791) - (2.105)^2\}}$$

$$b = \frac{(4.850.716 - 4.837.290)}{\{(4.461.132) - (4.431.025)\}}$$

$$b = \frac{13.426}{30.170}$$

$$b = 0,4450 \text{ atau } 0,445$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

$$a = \frac{2298 - 0,445 (2105)}{52}$$

$$a = \frac{2298 - 936,725}{52}$$

$$a = \frac{1.361,275}{52}$$

$$a = 26,178$$

Jadi $Y = a + bX$

$$Y = 26,178 + 0,445X$$

Angka ini dapat diartikan :

- a) Konstanta sebesar 26,178, artinya jika manajemen konflik (X) nilainya adalah 0, maka Disiplin Kerja Karyawan (Y) positif sebesar 26,178.
- b) Koefisien regresi variabel (X) sebesar 0,445 artinya jika Manajemen Konflik mengalami kenaikan 1, maka Disiplin Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,445. Kefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Manajemen Konflik dengan Disiplin Kerja Karyawan, semakin bagus Manajemen Konflik semakin bagus juga Disiplin Kerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t

Selanjutnya penulis akan menguji hipotesis dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Manajemen Konflik) terhadap Variabel terikat (Disiplin Kerja) secara terpisah atau parsial menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut ini :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,335\sqrt{52-2}}{\sqrt{1-0,335^2}}$$

$$t = \frac{0,335\sqrt{50}}{\sqrt{1-0,1122}}$$

$$t = \frac{0,335(7,071)}{\sqrt{0,8878}}$$

$$t = \frac{2,369}{0,942}$$

$$t = 2,5148$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas telah diketahui t_{hitung} dengan nilai 2,515. Jika jumlah sampel (n) sebanyak 52 dengan asumsi kesalahan (α) sebesar 5% atau 0,05 sehingga asumsi derajat kesalahan (dk) n-2 atau 50-2 maka nilai t_{tabel} nya adalah 1.67655. Dari hasil t_{hitung} sebesar 2,515 dan t_{tabel} sebesar 1.67655 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ itu artinya terdapat pengaruh positif atau searah dan signifikan Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja

Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis terdapat pengaruh Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Karyawan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Uji f

Selanjutnya penulis akan menguji hipotesis dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Manajemen Konflik) terhadap Variabel terikat (Disiplin Kerja) secara simultan menggunakan uji f dengan rumus sebagai berikut ini :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

$$F_h = \frac{0,335^2/1}{(1 - 0,335^2)/(52 - 1 - 1)}$$

$$F_h = \frac{0,112225/1}{(1 - 0,112225)/(50)}$$

$$F_h = \frac{0,112225}{(0,887775)/(50)}$$

$$F_h = \frac{0,112225}{0,0177555}$$

$$F_h = 6,320604883 \text{ atau dibulatkan } F_h = 6,321$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas telah diketahui F_{hitung} dengan nilai 6,321. Jika jumlah sampel (n) sebanyak 52 dengan asumsi kesalahan (α) sebesar 5% atau 0,05 sehingga asumsi derajat kesalahan (dk) n-2 atau 52-2 maka nilai t_{tabel} nya adalah 4,03. Dari hasil F_{hitung} sebesar 6,321 dan F_{tabel} sebesar 4,03 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ itu artinya terdapat pengaruh positif atau searah dan signifikan Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis terdapat pengaruh Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Karyawan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

PEMBAHASAN

Bagaimana penerapan Manajemen Konflik pada Toko Gunasalma Kawali

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, Manajemen Konflik yang dilakukan oleh Toko Gunasalma Kawali sudah diterapkan dengan baik hal ini terbukti dengan dijalankannya program-program manajemen Konflik dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan indikator yang ditanyakan kepada responden yang bekerja sebagai karyawan pada Toko Gunasalma Kawali. Selain itu dibuktikan dengan nilai Manajemen Konflik pada

tabel 4.10 sebesar 2105 yang artinya Toko Gunasalma Kawali telah melaksanakan Manajemen Konflik dengan sangat baik.

Bagaimana Disiplin Kerja pada Toko Gunasalma Kawali

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, Disiplin Kerja pada Toko Gunasalma berjalan dengan baik hal ini terbukti dengan indikator yang ditanyakan kepada responden yang bekerja sebagai karyawan pada Toko Gunasalma kawali. Selain itu dibuktikan dengan nilai Manajemen Konflik pada tabel 4.17 sebesar 2298 yang artinya Disiplin kerja pada Toko Gunasalma kawali berjalan dengan sangat baik.

Seberapa Besar Pengaruh Penerapan Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Toko Gunasalma Kawali

Berdasarkan hasil maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja karyawan pada Toko Gunasalma Kawali. Dan juga didukung dengan analisis regresi linier sederhana yang telah dihitung. Konstanta sebesar 26,178, artinya jika manajemen konflik (X) nilainya adalah 0, maka Disiplin Kerja Karyawan (Y) positif sebesar 26,178. Koefisien regresi variabel (X) sebesar 0,445 artinya jika Manajemen Konflik mengalami kenaikan 1, maka Disiplin Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,445. Kefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Manajemen Konflik dengan Disiplin Kerja Karyawan, semakin bagus Manajemen Konflik semakin bagus juga Disiplin Kerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan bahwa ada pengaruh Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Karyawan sebesar 11,22% sedangkan sisanya 88,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Konflik terhadap Disiplin kerja Karyawan Pada Toko Gunasalma kawali. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Manajemen Konflik yang dilakukan oleh Toko Gunasalma Kawali sudah diterapkan dengan sangat baik hal ini terbukti dengan dijalankannya program-program Manajemen Konflik dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan indikator *Collaborating, Competing, Avoiding, Accomodating, Compromissing*.
2. Disiplin Kerja yang dilakukan oleh Toko Gunasalma Kawali sudah diterapkan dengan sangat baik hal ini terbukti dengan dijalankannya program-program Manajemen Konflik dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan indikator Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaantan Pada Standar Kerja, Ketaantan Pada Peraturan Kerja, Etika Kerja.
3. Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan, adapun besarnya pengaruh Manejemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Karyawan sebesar 11.22% sedangkan sisianya sebesar 88,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis melalui observasi ataupun wawancara ke tempat penelitian mengungkapkan masih ada salah satu faktor yang perlu ditingkatkan untuk memperbaiki Manajemen Konflik yaitu indikator *forcing*, sehingga penulis menyarankan untuk lebih memperhatikan faktor tersebut supaya penerapan Manajemen Konflik di perusahaan dapat berjalan lebih baik lagi.
2. Untuk memperbaiki Disiplin Kerja yaitub indikator yang harus di tingkatkan dan diperbaiki lagi yaitu indikator frekuensi kehadiran, sehingga penulis menyarankan untuk lebih memperhatikan faktor tersebut supaya Disiplin Kerja Karyawan pada Toko Gunasalma Kawali terus meningkat baik.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Gunasalma Kawali agar lebih baik dari saat ini adalah manajemen harus selalu terus menerus memperbaiki dan memperbaharui proses Manajemen Konflik, meningkatkan Disiplin kerja para karyawannya. Dengan upaya tersebut maka Toko Gunasalma Kawali secara tidak langsung sudah mampu menghadapi dan mengantisipasi perubahan yang ada, baik perubahan di lingkungan eksternal maupuin lingkungan internal perusahaan.

4. Bagi para peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini atau melakukan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan dapat menambahkan atau mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan Disiplin Kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Agus, Nur. 2017. *Analisis Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Efektifitas Pengelolaan SD Di Kab. Kutai Kartanegara*. Dalam Jurnal Pendas Mahakam. Vol 2 (3). Tersedia : <https://jurnal.fkip-uwgm.ac.id/index.php/pendasmahakam/article/view/169>[18 Januari 2020]
- Amir, Taufik. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Jakarta : Katalog Dalam Terbitan.
- Bateman, Thomas dan Snell, Scott. 2014. *Manajemen*. Jakarta Selatan : Salemba Empat
- Effendi, Usman. 2014. *Asas-asas Manajemen*. Jakarta : Cetakan Pertama. Rajawali Pers
- Hanafi, Mamduh. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta : Edisi Tiga. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : CV. Alfabeta
- Poltak, Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Cetakan Kedua. PT. Bumi Aksara
- Riang, Adventy. 2019. *Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Konflik Oleh Kepala Ruangan Pada Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Martha Friska Medan*. Vol 2 (1). <http://jurnal.stikes-murniteguh.ac.id/index.php/ithj/article/w/vie22/37>[18 januari 2020]
- Rozalina, Nurfani. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW)*. Dalam Jurnal Eksekutif. Vol 10(1). Tersedia : [https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/41/pdf/\[18](https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/41/pdf/[18) Januari 202]
- Rusdiana, A. 2015. *Manajemen Konflik*. Bandung : Cetakan Pertama. CV. Pusta Setia
- Siahaan, Ruminis. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan*. Dalam Jurnal Ilmiah Bussiness Progress. Vol 1 (1). <https://studylibid.com/doc/922194/pengaruh-reward-dan-punishment-terhadap-disiplin>[18 januari 2020]
- Sefuddin, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor : Penerbit IN Media

- Sugiono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Cetakan Kedua Puluh Enam. CV. Alfabeta
- _____. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : PT. RajaGrafindoPersada
- _____. 2009. *Konflik dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta Selatan : Salemba humanika
- Yudi, Kadek dan Ayu Dewi Andyani. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali*. Dalam Jurnal Manajemen Unud. Vol 4 (9). Tersedia : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/13658/10311>[18 Januari 2020]