

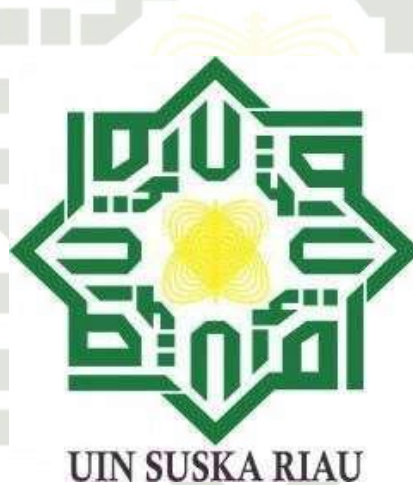


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HARAP PANJANG DURI KECAMATAN BATHIN SOLAPAN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Program studi S1 Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan
Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH :

**ANGGA YUDHITIA
NIM.12070112565**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2026



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Angga Yudhitia
 NIM : 12070112565
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : "PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN ETOS KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HARAP
 PANJANG DURI KECATAMAN BATHIN SOLAPAN"

DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING

SEHANL SE. MM

NIP. 19741211 200710 2 004

MENGETAHUI,



DR. DEBORA MIETAH, S.E., MM., AK

NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

SUSNANINGSIH MU'AT, S.E., M.M., Ph.D

NIP. 19730909 200604 2 001



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Angga Yudhitia
NIM : 12070112565
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Manajemen Konflik dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan
Tanggal Ujian : 12 Januari 2026

TIM PENGUJI

Ketua
Dr. Khairil Henry, S.E, M.Si, Ak
NIP. 19740412 200604 2 002

Sekretaris
Ilham Chanra Putra, SE.MM
NIP. 19890329 201903 1 008

Penguji 1
Sahwitri Triandani, SE., M.Si
NIP. 19820806 200604 2 002

Penguji 2
Schani, SE, MM
NIP. 19741211, 200710 2 004



Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Angga Yudhita
NIM : 12070112565
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 16 Januari 2002
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : SI manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Manajemen Konflik dan Etos kerja terhadap kinerja
karyawan Pada PT. Harap Panjang Duri kecamatan Bathin Solapan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 22 Januari 2026
Yang membuat pernyataan



Angga Yudhita
NIM : 12070112565

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HARAP PANJANG DURI KECAMATAN BATHIN SOLAPAN

ANGGA YUDHITIA

NIM. 12070112565

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Manajemen konflik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,654 > 0,05$; (2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan $0,036 < 0,05$; (3) Secara simultan Manajemen konflik dan Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,092 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan manajemen konflik. Namun demikian, secara simultan manajemen konflik dan etos kerja belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan di PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan lebih efektif dilakukan melalui penguatan etos kerja karyawan, disertai dengan perbaikan pengelolaan konflik agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Manajemen Konflik, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE EFFECT OF CONFLICT MANAGEMENT AND WORK ETHIC ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HARAP PANJANG DURI BATHIN SOLAPAN DISTRICT

ANGGA YUDHITIA
NIM. 12070112565

This study aims to determine the effect of conflict management and work ethic on employee performance at PT. Harap Panjang, Duri Bathin Solapan District. This research uses a quantitative method with an survey approach. The population and sample in this study consisted of 32 employees. Data were collected through questionnaires, while data analysis was conducted using multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results show that: (1) conflict management has a negative and insignificant effect on employee performance with a significance value of $0.654 > 0.05$; (2) work ethic has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.036 < 0.05$; and (3) simultaneously, conflict management and work ethic do not have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.092 > 0.05$. Therefore, it can be concluded that partially, work ethic has a more dominant role in influencing employee performance than conflict management. However, simultaneously, conflict management and work ethic have not been able to significantly affect employee performance. Thus, improving employee performance at PT. Harap Panjang, Duri Bathin Solapan District can be more effectively achieved through strengthening employees' work ethic, accompanied by improvements in conflict management so that it does not negatively affect employee performance.

Keywords: Conflict Management, Work Ethic, Employee Performance



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang benderang penuh ilmu pengetahuan.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan”** ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat akademis guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada orang tua tercinta, Ayah M. Abdi Yudha dan ibu Zamzibarta. Tidak ada kata yang cukup untuk menggambarkan betapa besar peran dan cinta kalian dalam hidup penulis. Ayah dan Ibu adalah alasan terbesar penulis bertahan hingga titik ini. Doa kalian adalah pelindung yang tak terlihat namun terasa dalam setiap langkah. Peluh kalian dalam membesarkan penulis, kesabaran kalian dalam menghadapi segala tingkah laku penulis,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta cinta tanpa syarat yang tak pernah berhenti semua itu menjadi kekuatan terbesar dalam perjalanan ini. Terima kasih atas segalanya. Semoga karya ini menjadi bagian kecil dari kebahagiaan dan kebanggaan kalian.

2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS., S.E., M.Si., Ak., CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Desrir Miftah S.E., M.M., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si., Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak., dan Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, S.Pd., M.Si. selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M., Ph.D. dan ibu Fitri Hidayati, S.E., M.M., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Sehani, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Dr. Hariza Hasyim, S.E., M.Si., selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasihat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan yang telah memberikan bantuan dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan doa, bantuan, dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan tersebut dengan pahala dan keberkahan. Aamiin ya Rabbal 'Alamin. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 2026
Penulis,

Angga Yudhitia
NIM. 12070112565

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	15
1.5. Sistematika Penulisan	15
BAB II TELAAH PUSTAKA	17
2.1 Kinerja Karyawan	17
2.1.1 Pengertian Kinerja	17
2.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.1.3 Indikator - Indikator Kinerja Karyawan	21
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2.1 Pengertian Manajemen SDM	22
2.2.2 Fungsi Manajemen SDM.....	23
2.3 Manajemen Konflik	26
2.3.1 Pengertian Manajemen	26
2.3.2 Pengertian Konflik.....	27
2.3.3 Jenis - jenis Konflik.....	27
2.3.4 Dampak Konflik Kerja	29
2.3.5 Sumber Sumber Konflik.....	30
2.3.6 Pengertian Manajemen Konflik.....	34
2.3.7 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Konflik.....	35
2.3.8 Indikator – Indikator Manajemen Konflik	38
2.3.9 Strategi Manajemen Konflik	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.4	Etos Kerja.....	41
2.4.1	Pengertian Etos Kerja	41
2.4.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	42
2.4.3	Indikator Indikator Etos Kerja 44	
2.4.4	Karakteristik Etos Kerja 45	
2.5	Pengaruh antar Variabel.....	45
2.5.1	Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan	45
2.5.2	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	46
2.6	Pandangan Islam	47
2.7	Penelitian Terdahulu	49
2.8	Kerangka Pemikiran.....	53
2.9	Hipotesis Penelitian.....	54
2.10	Operasional Variabel Penelitian.....	56
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		57
3.1	Lokasi Dan Waktu Penelitian	57
3.2	Jenis Dan Sumber Data	57
3.3	Populasi Dan Sampel	58
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.5	Analisis Data	60
3.6	Uji Kualitas Data.....	61
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	62
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
3.9	Uji Hipotesis	65
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....		68
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	68
4.2	Struktur Organisasi PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan.....	70
4.3	Job Description PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan.....	72
4.4	Visi Dan Misi.....	74

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
5.1 Karakteristik Responden	75
5.1.1 Karakteristik Responden Tentang Usia	75
5.1.2 Karakteristik Responden Tentang Jenis Kelamin.....	76
5.1.3 Karakteristik Responden Tentang Pendidikan	76
5.1.4 Karakteristik Responden Tentang Lama Bekerja.....	77
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	78
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Manajemen Konflik.....	78
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja	80
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	81
5.3 Uji Kualitas Data.....	83
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	86
5.5 Uji Regresi Linear Berganda.....	89
5.6 Uji Hipotesis	91
5.7 Pembahasan.....	95
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	98
6.1 Kesimpulan	98
6.2 Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	109



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

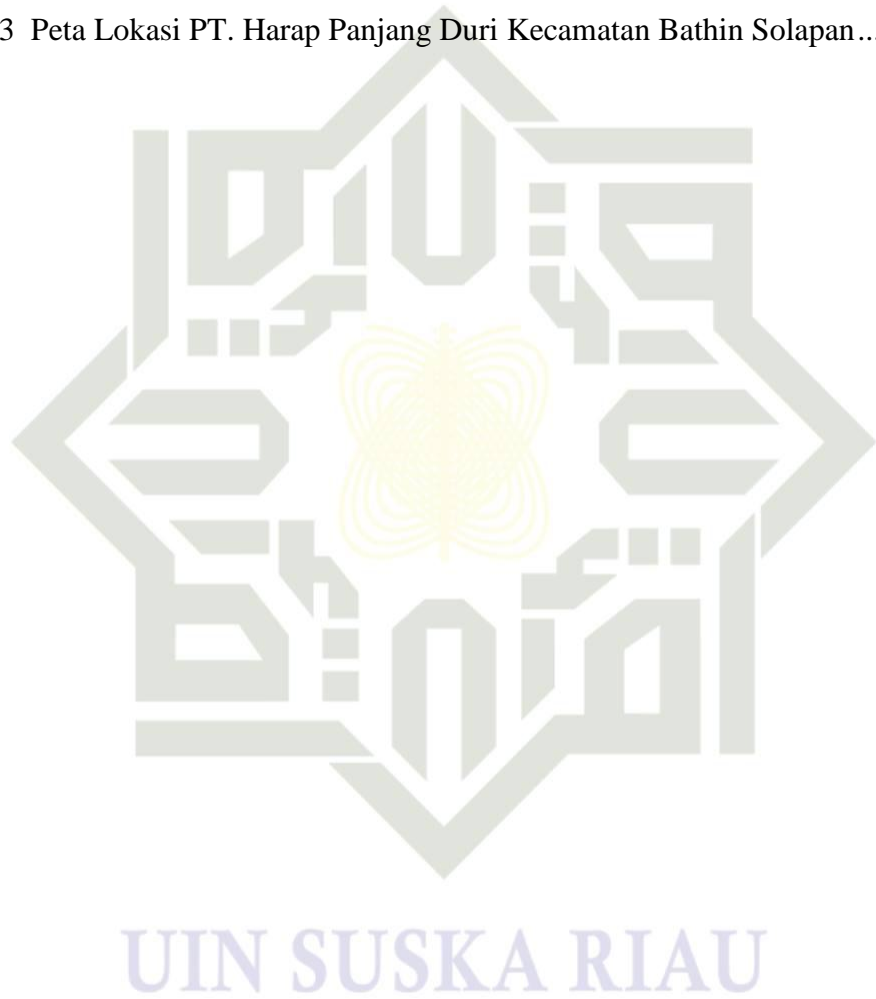
Tabel 1.1	Rekapitulasi Pelanggaran Kedisiplinan Kerja dan Konflik Karyawan PT. Harap panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan	4
Tabel 1.2	Jenis Konflik Karyawan PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan	5
Tabel 1.3	Rekapitulasi Jenis Konflik dan Status Penyelesaian PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan	7
Tabel 1.4	Tabel Tingkat Penyelesaian Tugas Karyawan PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan	9
Tabel 1.5	Tingkat Absensi Karyawan PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	49
Tabel 2.2	Variabel Penelitian	56
Tabel 3.1	Kriteria Skor Penelitian	59
Tabel 3.2	Tingkat Korelasi Determinasi	67
Tabel 5.1	Responden menurut klasifikasi rentang usia	75
Tabel 5.2	Responden menurut jenis kelamin	76
Tabel 5.3	Responden menurut pendidikan terakhir	77
Tabel 5.4	Responden menurut lama berkerja	77
Tabel 5.5	Analisis Deskriptif Variabel Manajemen Konflik	78
Tabel 5.6	Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja	80
Tabel 5.7	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	82
Tabel 5.8	Uji Validitas	84
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas	85
Tabel 5.10	Uji Normalitas	86
Tabel 5.11	Uji Multikolinearitas	87
Tabel 5.12	Uji Heterokesdatisitas	88
Tabel 5.13	Uji Autokorelasi	89
Tabel 5.14	Regresi Linear Berganda	89
Tabel 5.15	Uji T	92
Tabel 5.16	Uji F	94
Tabel 5.17	Uji Koefisien Determinasi	95

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Harap Panjang	71
Gambar 4.2 Logo PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan	71
Gambar 4.3 Peta Lokasi PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan....	71





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan pengalaman kerja, tetapi juga oleh faktor manajerial dan budaya kerja dalam organisasi. Dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah manajemen konflik dan etos kerja.

Manajemen konflik merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam organisasi, terutama dalam lingkungan kerja yang melibatkan banyak individu dengan latar belakang, karakter, dan kepentingan yang berbeda. Menurut **Robbins dan Judge (2017)** konflik dalam organisasi adalah suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah memengaruhi atau akan memengaruhi sesuatu yang dianggap penting. Konflik dalam organisasi dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Konflik fungsional dapat mendorong inovasi, meningkatkan kreativitas, serta memperbaiki pengambilan keputusan. Namun, konflik disfungsional yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan stres, menurunkan moral karyawan, serta berdampak negatif terhadap produktivitas kerja.

Di sisi lain, etos kerja menjadi faktor penentu dalam kinerja individu dalam organisasi. Etos kerja yang tinggi mencerminkan sikap profesionalisme, disiplin, tanggung jawab, serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Menurut **Sinamo (2015)** mendefinisikan bahwa etos kerja merupakan perilaku kerja yang bersifat positif berakar dari kerjasama, keyakinan yang fundamental disertai dengan adanya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam kegiatan operasional perusahaan saat menjalankan tugas-tugas yang sudah ditetapkan perusahaan, sehingga pegawai yang mempunyai etos kerja yang baik, dapat meningkatkan performansi kinerjanya dengan kerja keras terhadap tugas-tugas yang sudah ditekuni.

PT. Harap Panjang merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi di Kota Duri, Kecamatan Batin Solapan. Seiring dengan perkembangan perusahaan, berbagai tantangan mulai muncul, termasuk bagaimana mengelola konflik dalam organisasi serta membangun budaya kerja yang produktif dan kondusif. Konflik di dalam perusahaan ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti perbedaan kepentingan antara karyawan divisi, hingga perbedaan cara kerja yang berpotensi menimbulkan ketidakharmonisan. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, etos kerja karyawan di perusahaan ini juga menjadi perhatian, terutama dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat. Diperlukan strategi yang efektif untuk meningkatkan etos kerja karyawan agar mereka memiliki semangat kerja yang tinggi, loyal terhadap perusahaan, serta mampu bekerja dengan kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, manajemen perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang dapat mendorong pengelolaan konflik secara konstruktif serta membangun budaya kerja yang mendukung peningkatan etos kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pengaruh manajemen konflik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Harap Panjang. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penulis melakukan penelitian pada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Batin Solapan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak pada industri konstruksi. Perusahaan ini bermitra dengan Pertamina dalam kontrak Jasa pelaksanaa pekerjaan konsturksi jalan. Berdasarkan hasil wawancara singkat yang penulis lakukan bersama salah satu karyawan PT. Harap Panjang, yaitu M. Abdi Yudha Wp (52) sebagai kepala dari devisi *Quality Control*, diketahui bahwa konflik yang terjadi di perusahaan bukan hanya bersifat antar individu, melainkan juga antar divisi. Salah satu yang sering muncul adalah konflik antara divisi *Quality Control* dengan divisi *Quantity Control*. Konflik ini umumnya dipicu oleh perbedaan kepentingan, di mana divisi *Quality Control* berfokus pada standar mutu produk, sementara divisi *Quantity Control* lebih berfokus pada perhitungan volume pekerjaan atau pencapaian target progress proyek. Perbedaan orientasi kerja tersebut kerap menimbulkan ketegangan, terutama ketika hasil produksi yang dianggap memenuhi target kuantitas justru tidak lolos standar kualitas.

Selain permasalahan konflik antar divisi, menurut keterangan narasumber, juga terdapat masalah yang berkaitan dengan rendahnya etos kerja sebagian karyawan. Hal ini terlihat dari adanya perilaku bermalas-malasan, tidur pada jam kerja ketika tidak diawasi oleh atasan, hingga menggunakan waktu kerja untuk

bermain game. Kondisi ini diperparah dengan meningkatnya pelanggaran disiplin, yang salah satunya ditunjukkan oleh tingkat absensi karyawan yang terus mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Fenomena konflik antar divisi serta rendahnya etos kerja tersebut menunjukkan bahwa PT. Harap Panjang menghadapi tantangan serius dalam menjaga kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penerapan manajemen konflik yang efektif dan penguatan etos kerja agar karyawan dapat bekerja secara lebih disiplin, produktif, dan selaras dengan tujuan perusahaan.

Permasalahan ini lah yang berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan, berdasarkan fenomena inilah perlu dilakukan penelitian terkait dengan manajemen konflik dan etos dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pelanggaran Kedisiplinan Kerja Dan Konflik Karyawan PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan 2020-2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan Tetap	Konflik Kerja	Pelanggaran Kedisiplinan (Absensi)	Presentase Konflik	Presentase Absensi
1	2020	27	3	10	11%	37%
2	2021	29	4	12	13%	41%
3	2022	30	5	15	16%	50%
4	2023	32	7	18	22%	56%
5	2024	32	7	17	22%	53%

Sumber : PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan, 2024

Dari table 1.1 dapat dilihat tingkat pelanggaran disiplin berupa jumlah absensi yang mengalami kenaikan setiap tahunnya dimulai dari 2020-2024 menunjukkan etos kerja karyawan yang belum baik Kondisi tersebut menggambarkan bahwa tingkat etos kerja karyawan masih belum optimal,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

terutama berkaitan dengan kedisiplinan kehadiran. Absensi yang tinggi, baik karena alpha, sakit, maupun izin, dapat mengganggu kelancaran proses kerja dan menurunkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian, data ini menegaskan perlunya perhatian lebih dari pihak manajemen dalam meningkatkan kedisiplinan serta etos kerja karyawan agar kinerja perusahaan dapat berjalan secara lebih efektif.

Tabel 1.2 Jenis Konflik Karyawan PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan Tahun 2020–2024

No	Tahun	Jumlah Konflik	Antar Devisi	Masalah Komunikasi	Beban Kerja	Keterlambatan Barang	Keterlambatan Pembayaran
1	2020	3	1	1	1	0	0
2	2021	4	2	1	1	0	0
3	2022	5	2	1	1	1	0
4	2023	7	3	1	1	1	1
5	2024	7	2	2	2	1	0

Sumber : PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan, 2024

Keterangan :

- Keterlambatan barang: Keterlambatan pengiriman barang oleh pemasok
- Keterlambatan pembayaran: Keterlambatan pembayaran dari Perusahaan mitra

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah konflik di PT. Harap Panjang cenderung meningkat dari tahun 2020 hingga 2023, dengan puncaknya mencapai 7 kasus, sebelum akhirnya tetap berada di angka 7 kasus pada tahun 2024. Konflik tersebut dapat dipilah menjadi dua kategori utama, yaitu konflik internal dan konflik eksternal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Konflik Internal

Konflik internal terjadi antar divisi di dalam perusahaan. Jenis konflik ini paling sering muncul, khususnya antara divisi *Quality Control* dengan *Quantity Control*, serta antara divisi *Quantity Control* dengan pihak supplier material.

Konflik tersebut biasanya dipicu oleh:

- 1) Perbedaan orientasi kerja → *Quality Control* menekankan mutu hasil pekerjaan sesuai standar teknis, sedangkan *Quantity Control* fokus pada volume pekerjaan dan target progres proyek.
- 2) Masalah koordinasi → misalnya keterlambatan laporan, data volume pekerjaan yang berbeda, atau ketidaksesuaian hasil lapangan dengan rencana.

Jenis konflik ini relatif bisa diselesaikan melalui diskusi langsung dan koordinasi ulang, meskipun beberapa kasus tetap menyisakan ketegangan antar divisi.

2. Konflik Eksternal

Selain konflik internal, terdapat pula konflik yang dipicu oleh pihak luar yang bekerja sama dengan perusahaan. Seperti : Keterlambatan barang dari supplier, yang memicu perselisihan antara divisi supplier material dan *Quantity Control* karena pekerjaan jadi terhambat. Keterlambatan pembayaran kepada subkontraktor, yang berpotensi menimbulkan tekanan dari pihak luar kepada manajemen, dan akhirnya berdampak pada divisi terkait. Dalam menghadapi konflik eksternal, PT. Harap Panjang pada umumnya menerapkan pendekatan diskusi/negosiasi kontrak. Perusahaan melakukan renegosiasi terhadap klausul

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kontrak dengan subkontraktor, khususnya pada aspek tenggat waktu pekerjaan dan standar mutu.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Jenis Konflik dan Status Penyelesaian PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan Tahun 2020–2024

No	Tahun	Jenis konflik	Terselesaikan	Tidak Terselesaikan
1	2020	Antar Devisi	1	-
		Masalah Komunikasi	1	-
		Beban Kerja	-	1
		Keterlambatan Barang	-	-
		Keterlambatan pembayaran	-	-
		Jumlah	2	1
2	2021	Antar Devisi	2	-
		Masalah Komunikasi	1	-
		Beban Kerja	-	1
		Keterlambatan Barang	-	-
		Keterlambatan pembayaran	-	-
		Jumlah	3	1
3	2022	Antar Devisi	2	-
		Masalah Komunikasi	1	-
		Beban Kerja	-	1
		Keterlambatan Barang	1	-
		Keterlambatan pembayaran	-	-
		Jumlah	4	1
4	2023	Antar Devisi	3	-
		Masalah Komunikasi	1	-
		Beban Kerja	-	1
		Keterlambatan Barang	1	-
		Keterlambatan pembayaran	1	-
		Jumlah	6	1
5	2024	Antar Devisi	2	-
		Masalah Komunikasi	2	-
		Beban Kerja	-	2
		Keterlambatan Barang	1	-
		Keterlambatan pembayaran	-	-
		Jumlah	5	2

Sumber : PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan, 2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan Tabel 1.3, salah satu sumber konflik yang cukup dominan di

PT. Harap Panjang adalah beban kerja antar divisi. Beban kerja yang dimaksud bukan banyaknya tugas, tetapi juga kompleksitas pekerjaan konstruksi yang berbeda-beda di setiap divisi. Misalnya, divisi *Quantity Control* bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan proyek seperti pemasangan rangka baja, pengecoran beton, serta memastikan pekerjaan selesai sesuai target waktu. divisi *Quality Control* menuntut standar mutu yang tinggi, termasuk pengujian kualitas material, yang terkadang memperlambat kerja tim lapangan.

Dalam menghadapi konflik yang muncul, PT. Harap Panjang menerapkan beberapa bentuk manajemen konflik sesuai dengan jenis masalah yang terjadi.

1. Konflik Antar Divisi

Konflik yang sering terjadi antara *Quality Control* dan *Quantity Control* biasanya diselesaikan melalui diskusi dengan arahan pimpinan proyek. Kedua belah pihak diberikan kesempatan menyampaikan pandangan masing-masing, kemudian dicari solusi yang seimbang antara pencapaian target kuantitas dan standar mutu pekerjaan.

2. Konflik Komunikasi dan Beban Kerja

Masalah komunikasi yang kurang jelas serta perbedaan beban kerja antar divisi diatasi melalui pembagian tugas yang lebih terstruktur, evaluasi berkala, dan pimpinan proyek menekankan transparansi laporan, pelaporan progres secara rutin, serta koordinasi lintas divisi agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.

3. Konflik Eksternal

Konflik yang melibatkan pihak luar, seperti keterlambatan barang dari



pemasok, biasanya diselesaikan melalui diskusi atau penyesuaian jadwal dan kesepakatan kerja oleh pimpinan proyek dengan pihak yang bersangkutan. Manajemen perusahaan berupaya melakukan renegosiasi mengenai tenggat waktu pekerjaan, standar mutu, agar tidak menghambat jalannya proyek.

Dengan demikian, meskipun manajemen konflik di PT. Harap Panjang masih bersifat situasional dan belum terdokumentasi dalam bentuk SOP tertulis, perusahaan telah berupaya mengelola konflik secara konstruktif melalui koordinasi, evaluasi, diskusi dan negosiasi. Upaya ini diharapkan mampu mencegah konflik berkembang menjadi disfungsional dan tetap mendukung pencapaian kinerja karyawan.

Tabel 1.4 Tabel Tingkat Penyelesaian Tugas Karyawan PT. Harap Panjang Kota Duri Kec. Batin Solapan 2020–2024

No.	Tahun	Jumlah Tugas	Tugas Selesai Tepat Waktu	Tugas Tidak Selesai Tepat Waktu	% Tepat waktu
1	2020	15	14	1	93%
2	2021	15	13	2	87%
3	2022	15	12	3	80%
4	2023	15	12	3	80%
5	2024	15	12	3	80%

Sumber : PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4, tingkat penyelesaian tugas karyawan PT. Harap Panjang pada periode 2020–2024 menunjukkan fluktuasi dengan kecenderungan menurun.

Pada tahun 2020, dari total 15 tugas, sebanyak 14 tugas (93%) dapat diselesaikan tepat waktu, sementara hanya 1 tugas (7%) yang terlambat. Tahun 2021 angka tersebut menurun menjadi 13 tugas tepat waktu (87%) dan 2 tugas

terlambat (13%). Tren penurunan berlanjut pada tahun 2022, di mana hanya 12 dari 15 tugas (80%) yang dapat diselesaikan tepat waktu, dengan 3 tugas (20%) tidak selesai tepat waktu. Kondisi ini kemudian bertahan hingga tahun 2023 dan 2024, dengan persentase penyelesaian tepat waktu yang tetap pada angka 80%.

Meskipun persentase kinerja tepat waktu terlihat cukup tinggi, tren penurunan dari 93% pada tahun 2020 menjadi 80% sejak tahun 2022 menunjukkan adanya masalah yang memengaruhi stabilitas kinerja karyawan. Penurunan ini mengindikasikan bahwa terdapat hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan, baik yang bersumber dari konflik internal antar divisi maupun faktor eksternal seperti keterlambatan material dari pihak subkontraktor. Dengan demikian, data ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT. Harap Panjang tidak hanya harus dilihat dari pencapaian persentase tinggi, tetapi juga dari tren penurunan yang konsisten, yang menjadi dasar perlunya penerapan manajemen konflik dan peningkatan etos kerja untuk menjaga dan meningkatkan kinerja di masa mendatang.

**Tabel 1.5 Tingkat Absensi Karyawan PT. Harap Panjang Kota Duri
Kecamatan Batin Solapan Tahun 2020-2024**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Tetap	Alpha	Sakit	Izin	Total Absensi	Presentase
1	2020	27	1	5	4	10	37%
2	2021	29	3	4	5	12	41%
3	2022	30	4	6	5	15	50%
4	2023	32	5	7	6	18	56%
5	2024	32	4	8	5	17	53%

Sumber : PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan, 2024

Etos kerja dalam penelitian ini diukur melalui kedisiplinan karyawan, yang salah satunya ditunjukkan dari tingkat kehadiran absensi. Data absensi karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tetap dari tahun 2020 hingga 2024 digunakan sebagai indikator awal untuk menilai tingkat kedisiplinan dan konsistensi kehadiran pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut **Mangkunegara (2017)**, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat absensi menjadi salah satu indikator yang mencerminkan sejauh mana komitmen dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap kinerja individu maupun keseluruhan organisasi.

Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa kehadiran merupakan bentuk perilaku kerja yang mendasar, dan absensi yang tinggi dapat menjadi cerminan menurunnya motivasi kerja, rendahnya keterikatan karyawan terhadap organisasi, serta potensi penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami pola dan penyebab absensi sebagai langkah awal dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Teori Keseimbangan (*Equity Theory*) dari **J. Stacy Adams**. Teori ini menyatakan bahwa individu dalam organisasi akan termotivasi untuk bekerja secara optimal ketika mereka merasa bahwa perlakuan yang mereka terima adalah adil, baik dari segi imbalan, beban kerja, maupun hubungan sosial di tempat kerja. Dalam konteks manajemen konflik, ketika konflik tidak diselesaikan secara adil, karyawan cenderung merasa dirugikan atau tidak dihargai, yang kemudian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menurunkan motivasi dan semangat kerja. Sebaliknya, konflik yang ditangani secara adil dan transparan akan meningkatkan persepsi keadilan, memperkuat etos kerja, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Dengan demikian, Equity Theory memberikan kerangka yang jelas bahwa persepsi keadilan menjadi kunci dalam membentuk etos kerja dan menyelesaikan konflik, yang bersama-sama memengaruhi tingkat kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Penelitian mengenai pengaruh manajemen konflik dan etos kerja terhadap aspek sumber daya manusia telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh **Dedi Hariyono (2021)** dengan judul *“Pengaruh Manajemen Konflik dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar”*.

Penelitian tersebut berfokus pada variabel terikat berupa produktivitas kerja, dengan indikator yang mengacu pada **Sutrisno (2011)** yaitu kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa manajemen konflik dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 64%, sementara 36% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Pertama, pada variabel manajemen konflik, penelitian terdahulu menitikberatkan pada produktivitas kerja yang lebih berorientasi pada hasil output. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan, menambahkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dimensi yang lebih kontekstual, yakni konflik yang benar-benar terjadi di lapangan, seperti konflik antar divisi (*Quality Control* dengan *Quantity Control*), permasalahan komunikasi, perbedaan beban kerja, serta konflik eksternal dengan supplier dan subkontraktor. Dengan demikian, penelitian ini lebih menekankan pada realitas konflik yang muncul di dunia kerja konstruksi, bukan sekadar gaya konflik yang bersifat teoritis.

Kedua, pada variabel etos kerja, penelitian terdahulu umumnya hanya menilai dari aspek normatif, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, dan dedikasi. Berbeda dengan itu, penelitian ini menggunakan indikator yang lebih konkret dan dapat diukur secara langsung, yaitu tingkat absensi karyawan (alpha, sakit, izin), perilaku kerja (misalnya malas-malasan, tidur pada jam kerja, bermain game), serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Hal ini memberikan gambaran yang lebih faktual tentang etos kerja karyawan di PT. Harap Panjang.

Dengan adanya perbedaan indikator tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memperkaya kajian mengenai pengaruh manajemen konflik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan di bidang konstruksi yang memiliki dinamika kerja berbeda dengan sektor lainnya.

Melihat dari uraian dan fenomena – fenomena diatas inilah yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Konflik dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Batin Solapan”**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah manajemen konflik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan?
2. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan?
3. Apakah Manajemen Konflik dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas, maka beberapa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah manajemen konflik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan
2. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan
3. Untuk mengetahui apakah manajemen konflik dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat teoritis

Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian manajemen konflik, etos kerja, dan kinerja karyawan

2. Manfaat praktis

Memberikan masukan dan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan manajemen konflik yang efektif, membantu perusahaan dalam mengidentifikasi faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi dasar pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan.

3. Manfaat Akademis

Mengaplikasikan teori dan konsep yang telah dipelajari selama perkuliahan dalam konteks nyata dan mengembangkan kemampuan analisis dalam mengkaji permasalahan manajemen sumber daya manusia

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan hasil laporan hasil penelitian ini dibagi dalam 6 bab, dimana pembahasan di setiap bab nya saling berkaitan satu dengan yang lainnya, berikut merupakan 6 bab tersebut :



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematis penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan kerangka teoritis yang akan membantu dalam menganalisis temuan peneliti, konsep, studi sebelumnya, metode, teori adaptabilitas fungsional dan teori konseptual, sehingga dapat membantu dalam penulisan penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang wilayah dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini dijabarkan mengenai gambaran umum dari perusahaan tersebut mulai dari sejarah singkat, visi dan misi serta struktur organisasi di dalam nya.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan mengenai hasil penelitian yang suah didapat dilapangan.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan rangkuman pembahasan dari bab sebelumnya serta berisikan saran-saran yang sifatnya membangun dan mengoreksi penelitian ke arah yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Sonnentag dan Frese (2015) Kinerja adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi dan dapat diukur berdasarkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan.

Menurut **Colquitt (2015)** Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi

Menurut **Hasibuan (2017)** kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar dan indikator tertentu. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2019)** faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian, Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan, Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.
4. Kepribadian, Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja, Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan, Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.
7. Gaya kepemimpinan, Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.
8. Budaya organisasi, Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan norma

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja, Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja.

11. Loyalitas, Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

12. **Komitmen**, Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan keputusan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

13. **Disiplin kerja**, Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Robbins dan Coutler (2016)** adapun indikator-indikator sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kuantitas Kerja Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan Waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.
5. Kemandirian Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Kasmir (2019)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut **Sinambela (2017)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau asset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang di inginkan.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2017)**, fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi atas manajerial dan operasional, dengan masing-masing penjelasan sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial terdiri dari :

- a. Perencanaan (Planning) Perencanaan merupakan proses penetapan tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satunya melalui penyusunan program dan tenaga kerja yang meliputi penetapan jumlah dan kualitas tenaga kerja serta halhal yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditetapkan.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*) Setelah melakukan proses perencanaan, langkah selanjutnya adalah menyusun sebuah organisasi yang akan melakukan kegiatan sesuai dengan hal-hal yang telah direncanakan. Pengorganisasian disusun dengan cara merancang struktur organisasi yang menghubungkan beberapa pekerjaan dengan pekerjaan lainnya, beberapa karyawan dengan karyawan lainnya dan beberapa sumber daya dengan sumber daya lainnya, Sehingga diharapkan terjadi harmonisasi antara yang satu dengan yang lainnya.
- c. Pengarahan (*Directing*) Tahap lanjutan setelah pengorganisasian adalah pengarahan dimana setelah organisasi disusun, agar setiap orang melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan maka perlu dilakukan pengarahan. Proses pengarahan dimulai melalui proses penempatan (*staffing*) pegawai yang dianggap sesuai dengan struktur organisasi yang telah dibuat, Proses *staffing* ini menekankan pada kejelasan apa saja tugas yang harus dilakukan oleh pegawai dan kualifikasi apa saja yang dibutuhkan untuk menempati posisi tersebut. Selain penempatan, proses lainnya adalah pengarahan dimana pengarahan adalah proses pemberian informasi dan instruksi agar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan
- d. Pengawasan (*Controlling*) Tahap akhir dalam fungsi manajerial adalah monitoring atau pengawasan. Aktivitas monitoring meliputi pengawasan atas pelaksanaan dan kinerja pegawai serta melakukan perubahan yang diperlukan dengan tujuan memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan perencanaan yang telah ditetapkan

2. Fungsi operasional

- a. **Pengadaan** Pengadaan merupakan suatu kegiatan organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi meliputi penentuan jumlah kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja. Pada kegiatan pengadaan mengandung beberapa unsur kegiatan lainnya yaitu: penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi pegawai dan penempatan
- b. **Pengembangan** Setelah pegawai tersedia melalui proses pengadaan, fungsi selanjutnya adalah pengembangan. Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui beberapa kegiatan seperti pendidikan, pelatihan dan kegiatan percobaan atau training.
- c. **Kompensasi** Fungsi kompensasi ialah semua jenis penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbal jasa untuk kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa kompensasi financial maupun non financial (Rivai, 2009; Seto and Septianti, 2018). Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi berperan untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara maksimal dan menjadi nilai 7 tawar perusahaan atau organisasi dalam perekrutan karyawan.
- d. **Integrasi** Fungsi integrasi adalah fungsi yang menselaraskan antara kepentingan pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi atau perusahaan terutama pegawai. Dalam fungsi integrasi diharapkan terjadi keselarasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara kepentingan pegawai sebagai individu, manajemen, organisasi atau perusahaan maupun pihak-pihak eksternal seperti masyarakat dengan tujuan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

- e. Pemeliharaan Pemeliharaan merupakan fungsi lanjutan setelah keempat fungsi operasional yaitu pengadaan, pengembangan dan kompensasi berjalan dengan baik. Pada fungsi pemeliharaan perusahaan berupaya untuk mempertahankan pegawai yang sikap dan etos kerja dinilai menguntungkan bagi perusahaan
- f. Pemutusan hubungan kerja Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan fungsi yang memungkinkan bagi perusahaan untuk menghentikan perjanjian kerjasama pekerjaan dengan pegawai yang disebabkan oleh beberapa hal seperti kinerja atau sikap pegawai yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan maupun hal- hal lainnya yang membuat pegawai tidak memungkinkan melanjutkan kerjasama pekerjaan

2.3 Manajemen Konflik

2.3.1 Pengertian Manajemen

Menurut **(Wijaya dan Rifa'I 2016)** Manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerja sama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut **Sucahyowati (2017)** Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti planning, staffing, directing dan controlling yang dilakukan oleh para anggota organisasi dengan menggunakan seluruh daya organisasi untuk menentukan dan mencapai yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dapat disimpulkan Manajemen adalah ilmu atau seni bagaimana mengatur dan mengelola sumber daya yang ada melalui pemanfaatan fungsi- fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.3.2 Pengertian Konflik

Menurut **Winardi (2018)** konflik adalah adanya pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok maupun organisasi-organisasi.

Robbins & Judge (2015) mendefinisikan konflik sebagai suatu proses ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah atau akan memengaruhi secara negatif hal-hal yang dianggap penting olehnya..

Robbins & Coulter (2019) mendefinisikan konflik sebagai ketidaksepakatan yang muncul ketika tujuan, kepentingan, atau nilai antarindividu maupun kelompok tidak selaras.

Konflik dapat simpulkan adanya pertentangan atau perselisihan akibat dari adanya perbedaan pandangan, paham atau ide diantara dua pihak atau lebih yang menimbulkan dampak baik maupun buruk dalam sebuah organisasi.

2.3.3 Jenis Jenis Konflik

Menurut **Dahrendorf (2022)** konflik dibedakan menjadi 4 macam:

1. Konflik antara atau dalam peran sosial (intrapribadi), misalnya antara peranan-peranan dalam keluarga atau profesi (konflik peran (role)
2. Konflik antara kelompok-kelompok sosial (antar keluarga, antar geng).
3. Konflik kelompok terorganisir dan tidak terorganisir (polisi melawan massa).
4. Konflik antar satuan nasional (kampanye, perang saudara).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu jenis konflik juga dibedakan kedalam 4 (empat) kategori, menurut **Santoso, Rahmawati, Yudhianto (2024)** yaitu:

1. Konflik sederhana

- a. Konflik personal versus diri sendiri
- b. Konflik personal versus personal
- c. Konflik personal versus masyarakat
- d. Konflik personal versus alam.

2. Konflik berdasarkan sifat

- a. Konflik mempunyai struktur tertentu, dan umumnya bersifat laten yang mempunyai karakteristik, sifat, atau modus yang relatif hampir sama dan berulang-ulang,
- b. Konflik yang bersifat manifes, konflik laten yang menjadi konflik yang nyata,
- c. Konflik tidak laten juga tidak manifes. Melainkan datang sebagai sebuah peristiwa yang luar biasa atau serta merta.

3. Konflik Berdasarkan Jenis Peristiwa dan Proses

- a. Konflik biasa, yaitu konflik yang terjadi karena hanya karena adanya kesalahpahaman akibat distorsi informasi.
- b. Konflik luar biasa yaitu konflik yang tidak berstruktur karena sebelumnya kita tidak mempunyai catatan mengenai modus operan.
- c. Konflik Zero-Sum (game) yaitu bentuk konflik yang hasilnya adalah satu pihak menang dan pihak lain kalah (win-lose).
- d. Konflik merusak yaitu konflik yang dari proses sampai hasilnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merusak sistem relasi sosial.

- e. Konflik yang dapat dipecahkan yaitu konflik substantif karena dapat dipecahkan melalui sebuah keputusan bersama.

4. Konflik berdasarkan posisi pelaku konflik

- a. Konflik vertikal, yaitu konflik yang terjadi antara elite dan massa (rakyat). Elit disini adalah militer, pemerintah ataupun kelompok bisnis.
- b. Konflik horizontal, adalah konflik terjadi di kalangan massa atau rakyat sendiri, antara individu atau kelompok yang memiliki kedudukan yang relatif sama

2.3.4 Dampak Konflik Kerja

1. Konflik Kerja yang Berpengaruh Positif (Konflik Fungsional)

Menurut **Robbins dan Judge (2016)**, konflik kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Konflik dapat bersifat fungsional apabila konflik tersebut mampu mendorong munculnya ide-ide baru, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta merangsang kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Konflik pada tingkat yang moderat dapat mencegah terjadinya sikap apatis dan stagnasi kerja, sehingga karyawan terdorong untuk berpikir kritis dan meningkatkan kinerjanya.

2. Konflik Kerja yang Berpengaruh Negatif (Konflik Disfungsional)

Di sisi lain, konflik kerja juga dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan apabila konflik tersebut tidak dikelola

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan baik. **Robbins dan Judge (2016)** menjelaskan bahwa konflik disfungsional merupakan konflik yang menghambat kinerja kelompok dan individu, karena menimbulkan ketegangan emosional, menurunnya kerja sama, serta terganggunya hubungan antar karyawan. Konflik yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, serta mengurangi fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini diperkuat oleh pendapat **Mangkunegara (2017)** yang menyatakan bahwa konflik kerja yang tidak terkendali dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan. Konflik yang berlarut-larut juga berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

2.3.5 Sumber Sumber Konflik

Sumber-sumber konflik menurut **Santoso, Rahmawati,**

Yudhianto (2024) meliputi:

1. Adanya perbedaan individu, Yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan, karena setiap manusia unik, dan mempunyai perbedaan pendirian, perasaan satu sama lain. Perbedaan pendirian dan perasaan ini akan menjadi satu faktor penyebab konflik sosial, sebab dalam menjalani hubungan sosial seorang individu tidak selalu sejalan dengan individu atau kelompoknya.
2. Perbedaan latar belakang kebudayaan, Membentuk pribadi-pribadi yang berbeda-beda, individu sedikit banyak akan terpengaruh oleh pola

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemikiran dan pendirian kelompoknya, dan itu akan menghasilkan suatu perbedaan individu yang dapat memicu konflik.

3. Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok, Individu memiliki latar perasaan, pendirian dan latar belakang budaya yang berbeda. Ketika dalam waktu yang bersamaan masing-masing individu atau kelompok memiliki kepentingan yang berbeda. Kadang, orang dapat melakukan kegiatan yang sama, tetapi tujuannya berbeda. Konflik akibat perbedaan kepentingan ini dapat pula menyangkut bidang politik, ekonomi, sosial, dan budaya.
4. Perubahan-perubahan, Perubahan adalah sesuatu yang lazim dan wajar terjadi, tetapi jika perubahan itu berlangsung cepat atau bahkan mendadak, perubahan tersebut dapat memicu terjadinya konflik sosial. Misalnya, pada masyarakat pedesaan yang mengalami industrialisasi yang mendadak akan memunculkan konflik sosial, sebab nilai-nilai lama pada masyarakat tradisional yang biasanya bercorak pertanian secara cepat berubah menjadi nilai-nilai masyarakat industri.
5. Asumsi mengenai konflik, Asumsi seseorang mengenai konflik akan mempengaruhi pola perilakunya dalam menghadapi situasi konflik. Ketika seseorang telah memiliki asumsi pandangan tentang konflik maka ia akan berpikir bagaimana caranya mengatasi konflik tersebut.
6. Persepsi mengenai penyebab konflik, Persepsi seseorang mengenai penyebab konflik akan mempengaruhi gaya manajemen konfliknya. Persepsi seseorang yang menganggap penyebab konflik menentukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kehidupan atau harga dirinya akan berupaya untuk berkompetisi dan memenangkan konflik. Sebaliknya, jika orang menganggap penyebab konflik tidak penting bagi kehidupan dan harga dirinya, ia akan menggunakan pola perilaku menghindar dalam menghadapi konflik.

7. Ekspektasi atas reaksi lawan konfliknya, Seseorang yang menyadari bahwa ia menghadapi konflik akan menyusun strategi dan taktik untuk menghadapi lawan konfliknya. Karena dengan menyusun strategi dan taktik merupakan suatu unsur penting dalam manajemen konflik, yang pada intinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu konflik yang dihadapi terselesaikan.
8. Pola komunikasi dalam interaksi konflik, Konflik merupakan proses interaksi komunikasi di antara pihak-pihak yang terlibat konflik. Jika proses komunikasi berjalan dengan baik, pesan kedua belah pihak akan saling dimengerti dan diterima secara persuasif, tanpa gangguan dan menggunakan humor yang segar. Dengan menggunakan komunikasi interpersonal yang dianggap efektif, akan dapat memahami pesan dengan benar, dan memberikan respons sesuai dengan yang diinginkan.
9. Kekuasaan yang dimiliki, Konflik merupakan permainan kekuasaan di antara kedua belah pihak yang terlibat konflik. Jika pihak yang terlibat konflik merasa mempunyai kekuasaan lebih besar dari lawan konfliknya, kemungkinan besar, ia tidak mau mengalah dalam interaksi konflik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Pengalaman menghadapi situasi konflik, Proses interaksi konflik dan gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak-pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh pengalaman mereka dalam menghadapi konflik dan menggunakan gaya manajemen konflik tertentu.
11. Sumber yang dimiliki, Gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh sumber-sumber yang dimilikinya. Sumber-sumber tersebut antara lain kekuasaan, pengetahuan, pengalaman, dan uang.
12. Jenis kelamin, Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin pihak yang terlibat konflik mempunyai pengaruh terhadap gaya manajemen konflik yang digunakannya.
13. Kecerdasan emosional, Banyak artikel dan penelitian yang berkesimpulan bahwa dalam memanajemen konflik diperlukan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengatasi dan mengontrol emosi dalam menghadapi konflik, menggunakan dan memanfaatkan emosi untuk membantu pikiran.
14. Kepribadian, Kepribadian seseorang mempengaruhi gaya manajemen konfliknya. Seseorang yang punya pribadi pemberani, garang, tidak sabar, dan berambisi untuk menang cenderung memilih gaya kepemimpinan berkompetisi. Sedangkan orang yang penakut dan pasif cenderung untuk menghindari konflik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

15. Situasi konflik dan posisi dalam konflik, Seseorang dengan kecenderungan gaya manajemen konflik berkompetisi akan mengubah gaya manajemen konfliknya jika menghadapi situasi konflik yang tidak mungkin ia menangkan.

16. Keterampilan berkomunikasi, Keterampilan berkomunikasi seseorang akan mempengaruhinya dalam memilih gaya manajemen konflik. Seseorang yang kemampuan komunikasinya rendah akan mengalami kesulitan jika menggunakan gaya manajemen konflik kompetisi, kolaborasi, atau kompromi. Ketiga gaya manajemen konflik tersebut memerlukan kemampuan komunikasi yang tinggi untuk berdebat dan berinisiasi dengan lawan konflik.

2.3.6 Pengertian Manajemen Konflik

Menurut **Wirawan (2019)** Manajemen konflik adalah proses di mana pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.

Menurut **Robbins (2019)** menjelaskan manajemen konflik sebagai proses pengkoordinasi dengan menggunakan teknik teknik resolusi dan stimulasi untuk meraih tingkatan konflik yang diinginkan sehingga diperoleh solusi tepat atas konflik tersebut.

Manajemen konflik merupakan bagaimana organisasi dapat mengatur dan mengelola konflik yang terjadi kearah yang lebih positif seperti meningkatkan disiplin, prestasi dan persaingan antar karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Konflik

Menurut **Wirawan (2019)** faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen konflik sebagai berikut:

1. Asumsi mengenai konflik

Asumsi seseorang mengenai konflik akan mempengaruhi pola prilakunya dalam menghadapi situasi konflik. Ketika seseorang telah memiliki asumsi pandangan tentang konflik maka ia akan berfikir bagaimana caranya mengatasi konflik tersebut.

2. Persepsi mengenai konflik

Persepsi seseorang mengenai penyebab konflik akan mempengaruhi gaya manajemen konfliknya. Persepsi seseorang yang menganggap penyebab konflik menentukan kehidupan atau harga dirinya akan berupaya untuk berkompetisi dan memenangkan konflik.

3. Ekspektasi atas reaksi lawan konflik

Seseorang yang menyadari bahwa ia menghadapi konflik akan Menyusun strategi dan taktik untuk menghadapi lawan konfliknya.

4. Pola komunikasi dalam interaksi konflik

Konflik merupakan proses interaksi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat konflik.

5. Kekuasaan yang dimiliki

Konflik merupakan permainan kekuasaan diantara kedua belah pihak yang terlibat konflik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Pengalaman menghadapi situasi konflik

konflik Proses interaksi konflik dan gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak-pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh pengalaman mereka dalam menghadapi konflik dan menggunakan gaya manajemen konflik tertentu.

7. Sumber yang dimiliki

Gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh sumber-sumber yang dimilikinya. Sumber tersebut antara lain kekuasaan, pengetahuan pengalaman dan uang.

8. Jenis kelamin

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin pihak yang terlibat konflik mempunyai pengaruh terhadap gaya manajemen konflik yang digunakannya.

9. Kecerdasan emosional

Banyak artikel dan penelitian yang berkesimpulan bahwa dalam manajemen konflik diperlukan kecerdasan emosional, karena kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengatasi dan mengontrol emosi dalam menghadapi konflik, menggunakan dan memanfaatkan emosi untuk membantu pikiran.

10. Kepribadian

Kepribadian seseorang mempengaruhi gaya manajemen konfliknya. Seseorang yang punya pribadi pemberani, garang, tidak sabar, dan berambisi untuk menang cenderung memilih gaya kepemimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkompetisi. Sedangkan, orang yang penakut dan pasif cenderung untuk menghindari konflik.

11. Budaya organisasi sistem social

Budaya organisasi sistem sosial (organisasi tentara, tim olahraga, pondok pesantren, dan biara) dengan norma perilaku yang berbeda menyebabkan para anggotanya memiliki kecenderungan untuk memilih gaya manajemen konflik yang berbeda. Dalam masyarakat barat, anak semenjak kecil diajarkan untuk berkompetisi. Disisi lain, di masyarakat Indonesia, anak diajarkan untuk berkompromi atau menghindari konflik.

12. Prosedur yang mengatur pengambilan keputusan jika terjadi konflik

Organisasi birokrasi atau organisasi yang sudah mapan umumnya mempunyai prosedur untuk menyelesaikan konflik. Dalam prosedur tersebut, gaya manajemen konflik pimpinan dan anggota organisasi akan tercermin.

13. Situasi konflik dan posisi dalam konflik

Seseorang dengan kecenderungan gaya manajemen konflik berkompetisi akan mengubah gaya manajemen konfliknya jika menghadapi situasi konflik yang tidak mungkin ia menangkan. Oleh karena itu, situasi konflik sangat mempengaruhi gaya manajemen konflik itu sendiri agar situasi konflik itu dapat dimenangkan.

14. Pengalaman menggunakan salah satu gaya manajemen konflik

jika A terlibat konflik dengan B, C, dan D serta dapat memenangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konflik dengan menggunakan gaya manajemen konflik kompetisi, ia memiliki kecenderungan untuk menggunakan gaya tersebut bila terlibat konflik dengan orang yang sama atau orang lain.

15. Keterampilan berkomunikasi

Keterampilan berkomunikasi seseorang akan mempengaruhinya dalam memilih gaya manajemen konflik. Seseorang yang kemampuan komunikasinya rendah akan mengalami kesulitan jika menggunakan gaya manajemen konflik kompetisi, kolaborasi, atau kompromi. Ketiga gaya manajemen konflik tersebut memerlukan kemampuan komunikasi yang tinggi untuk berdebat dan berinisiasi dengan lawan konflik.

2.3.8 Indikator-Indikator Manajemen Konflik

Menurut **Wirawan (2019)** indikator manajemen konflik sebagai berikut :

1. Strategi Konflik, adapun Indikator :

a. Bersaing

Dimana seseorang akan menggunakan kekuasaan yang dimiliki untuk menenangkan konflik

b. Kerjasama

Upaya bernegosiasi untuk menciptakan solusi alternatif yang sepenuhnya memuaskan pihak-pihak yang terlibat konflik.

c. Menghindar

Kedua belah pihak berusaha menghindari konflik, bisa berupa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjauhkan diri dari pokok masalah, menunda pokok masalah sehingga waktu yang tepat, atau menarik diri dari konflik yang mengancam dan merugikan

2. Mengendalikan konflik. Indikator :

- a. Bersikap Konstruktif, Membangun dan mengembangkan hubungan ke arah yang positif.
- b. Berkomunikasi secara terbuka, Membuat sebuah pola komunikasi yang sehat sejak awal berhubungan
- c. Bersikap fair, Bersikap fair dan menerima bagian dan tanggung jawab dari suatu masalah dan meminta maaf bila diperlukan

3. Resolusi Konflik, Indikator :

- a. Kompromi
Menyelesaikan konflik melalui pencarian jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan.
- b. Konfrontasi
Dimana pihak-pihak yang saling berhadapan menyatakan pendapatnya secara langsung satu sama lain dan dengan kepemimpinan yang terampil dan kesediaan menerima penyelesaian suatu penyelesaian konflik yang rasional sering dapat ditemukan.
- c. Islah atau Damai
Proses menyelesaikan konflik yang dilakukan oleh pihak yang terlibat konflik itu sendiri secara musyawarah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.9 Strategi Manajemen Konflik

Strategi manajemen konflik menurut **Robbins** dalam **Wartini (2015)**

berbagai pengelolaan manajemen konflik yang efektif adalah:

1. Menghindar

Seseorang atau organisasi cenderung untuk menghindari terjadinya konflik. Hal-hal yang sensitif dan potensial menimbulkan konflik sedapat mungkin dihindari sehingga tidak menimbulkan konflik terbuka.

2. Mengakomodasi

Anggota tim mau mengumpulkan dan mengakomodasikan pendapat-pendapat dan kepentingan pihak yang terlibat konflik, selanjutnya dicari jalan keluarnya dengan tetap mengutamakan kepentingan pihak lain atas dasar masukan-masukan yang diperoleh.

3. Mengkompromikan

Penyelesaian konflik dengan cara melakukan negosiasi terhadap pihak-pihak yang berkonflik, sehingga kemudian menghasilkan solusi (jalan tengah) atas konflik yang sama-sama memuaskan (*lose-lose solution*)

4. Kompetisi

Pihak-pihak yang berkonflik saling bersaing untuk memenangkan konflik, dan pada akhirnya ada pihak yang dikorbankan (dikalahkan) kepentingan demi tercapainya kepentingan pihak lain yang lebih kuat atau yang lebih berkuasa (*win-lose solution*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Mengkolaborasikan.

Pihak-pihak yang saling bertentangan akan sama-sama memperoleh hasil yang memuaskan, karena mereka justru bekerjasama secara sinergis dalam menyelesaikan persoalan, dengan tetap menghargai kepentingan pihak lain, sehingga kepentingan kedua pihak tercapai menghasilkan (*win-win solution*).

2.4 Etos Kerja

2.4.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut **Sinamo (2015)** menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas

Menurut **Amiruddin (2019)** Etos kerja dapat didefinisikan sebagai suatu paradigma kerja tertentu yang dianut oleh seseorang, organisasi atau komunitas, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja secara khas.

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh Masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut **Priansa (2021)** Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai factor, baik internal maupun eksternal diantaranya:

1. Faktor Internal

a. Agama

Agama membentuk nilai nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi.

c. Motivasi

Merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun

e. Jenis Kelamin

Beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa Perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi dibandingkan dengan laki laki.

2. Faktor Eksternal

a. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja Masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kualitas etos kerja ditentukan oleh system orientasi nilai budaya Masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki system nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

b. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi Lingkungan

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut

d. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

e. Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

f. Perkembangan Bangsa Lain

Dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melakukan "benchmarking" terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat.

2.4.3 Indikator Indikator Etos Kerja

Menurut **Sinamo (2015)** adapun indikator didalam etos kerja yaitu: Penuh tanggung jawab, Semangat kerja yang tinggi, Berdisiplin, Tekun dan serius, Menjaga martabat dan kehormatan.

Adapun indikator -indikator didalam etos kerja menurut **Saleh dan Utomo (2015)** yaitu:

1. Penuh tanggung jawab

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Semangat kerja yang tinggi
3. Berdisiplin
4. Tekun dan serius
5. Menjaga martabat dan kehormatan.

2.4.4 Karakteristik Etos Kerja

Priansa (2021) Tiga karakteristik utama dari etos kerja :

1. Keahlian Interpersonal

Aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada di luar organisasi.

2. Inisiatif

Merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya yang biasa.

3. Dapat Diandalkan

Aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen konflik yang baik dalam organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik dalam tempat kerja tidak selalu negatif ketika dikelola dengan benar, konflik dapat menghasilkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dampak positif bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Namun, jika konflik tidak dikelola dengan baik, dapat memengaruhi kinerja karyawan secara negatif.

Menurut **Priansa (2019)** bahwa konflik dalam organisasi tidak dapat dihindari, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana organisasi mengelola konflik tersebut. Manajemen konflik yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang positif, sementara manajemen konflik yang buruk dapat menyebabkan dampak negatif pada kinerja.

Menurut **Robbins dan Judge (2013)** menjelaskan bahwa manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Jika konflik dikelola dengan baik, dapat memicu kreativitas, meningkatkan komunikasi, dan memperbaiki hubungan antar karyawan.

2.5.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2017)**, etos kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kualitas dan kinerja karyawan. Etos kerja yang baik, yang meliputi disiplin, tanggung jawab, dan dedikasi, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien dan berkualitas.

Menurut **Sutrisno (2016)** menyatakan bahwa etos kerja yang baik tidak hanya berpengaruh pada produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan tim dan perusahaan. Etos kerja yang kuat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Manajemen Konflik

Dalam Islam, konflik atau perbedaan pendapat adalah hal yang wajar dalam kehidupan manusia. Namun, Islam memberikan pedoman yang sangat jelas tentang bagaimana mengelola konflik dengan cara yang baik, damai, dan konstruktif. Konflik tidak dihindari, tetapi harus diselesaikan dengan cara yang adil, bijaksana, dan tidak merusak hubungan antar individu atau kelompok.

Islam sangat menekankan pentingnya keadilan dalam menyelesaikan konflik. Setiap pihak yang terlibat dalam konflik harus diperlakukan secara adil, dengan mendengarkan hak dan pendapat mereka, dan memberikan keputusan yang tidak memihak. Dalam QS. (An-Nisa: ayat 58) Allah berfirman :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” QS. (An-Nisa: ayat 58).

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Etos Kerja

Islam menekankan pentingnya **disiplin** dan **kerja keras** dalam bekerja. Setiap orang harus mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghindari penundaan pekerjaan, dan berusaha memberikan yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan. Islam tidak membenarkan kemalasan, tetapi justru mendorong umatnya untuk bekerja keras dan berusaha mencapai yang terbaik. Dalam QS. (Al-A'raf: ayat 31) Allah berfirman :

﴿يَبْنَیْ اٰدَمَ حُدُوۡا زَیۡنَتَکُمۡ عِنۡدَ کُلِّ مَسْجِدٍ وَّکُلُوۡا وَاشْرَبُوۡا وَلَا تُسْرِفُوۡا اِنَّهٗ لَا یُحِبُّ الْمُسْرِفِیۡنَ ؕ﴾

Artinya : *“Wahai anak cucu Adam, pakailah pakaianmu yang indah pada setiap (memasuki) masjid dan makan serta minumlah, tetapi janganlah berlebihan. Sesungguhnya Dia tidak menyukai orang-orang yang berlebihan”*. QS. (Al-A'raf: ayat 31).

Dalam Islam, etos kerja diartikan sebagai sikap atau perilaku yang terkait dengan cara kerja seseorang yang didasarkan pada prinsip-prinsip agama Islam, seperti kejujuran, disiplin, amanah, dan keikhlasan. Islam mengajarkan bahwa bekerja adalah ibadah jika dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai dengan nilai-nilai moral yang diajarkan dalam agama.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Dalam Islam, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dari niat, proses, dan cara seseorang menjalankan pekerjaannya. Islam mengajarkan bahwa setiap orang harus berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, baik secara profesional maupun dalam aspek moral dan spiritual.

Islam mengajarkan bahwa bekerja adalah bentuk ibadah kepada Allah jika dilakukan dengan niat yang benar, yaitu mencari keridhaan-Nya. Kinerja yang baik, yang dilakukan dengan niat untuk memenuhi kebutuhan hidup

yang halal dan memberikan manfaat bagi masyarakat, akan mendatangkan pahala dari Allah. Ini menandakan bahwa kinerja bukan hanya soal hasil, tetapi juga tentang bagaimana seseorang menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas. Dalam QS. (Al-Baqarah: ayat 261) Allah berfirman :

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَتَتْتِ سَبْعَ سُنَابِلٍ فِي كُلِّ
سُنْبُلَةٍ مِائَةُ حَبَّةٍ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Artinya: Perumpamaan (nafkah yang dikeluarkan oleh) orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh bulir, pada tiap-tiap bulir seratus biji. Allah melipat gandakan (ganjaran) bagi siapa yang Dia kehendaki. Dan Allah Maha Luas (karunia-Nya) lagi Maha Mengetahui.

2.7 Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan dan berkaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Dedi Hariyono (2021) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Ilmu Sosial	Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar	X1: Manajemen Konflik X2: Etos Kerja Y: Produktivitas Kerja	Manajemen Konflik dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya	Lokasi penelitian
	Dea Maulana Ibrahim,	Pengaruh Penerapan	X1: Manajemen Konflik	Manajemen Konflik berpengaruh	a. Lokasi Peneliti an



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2	Sukomo, Aziz Basari (2020) <i>Business Management And Entrepreneurship Journal</i>	Manajemen Konflik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan 2(3), 116-129	Y: Disiplin Kerja	positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan,	b. Sampel c. Populasi d. Variabel X2 e. Variabel Y
3	Toronasokhi Hulu, Reaksi Zagoto dan Progesif Bu'ulolo (2021) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan	Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan, 4(2), 143-152	X1: Manajemen Konflik Y: Produktifitas pegawai	Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat gomo kabupaten nias selatan	a. Lokasi Penelitian b. Sampel c. Populasi d. Variabel X2 dan Variabel Y
4	Wahyudi Kurniawan, Muhammad Ali, Saiful Ichwan (2019) Universitas Muhammad Iyiah Sorong	Tunjangan Kesejahteraan Untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Tunas Papua Jaya	X1: Tunjangan kesehatan Y: Etos Kerja Karyawan	Positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan pada kantor PT. Tunas Papua Jaya	a. Lokasi Penelitian b. Sampel c. Populasi d. Variabel X1 dan X2 e. Variabel Y
5	Teuku Muhammad, Amiruddin Idris, Konadi W. (2023) <i>Singkite-Management, Business And</i>	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	X1: Konflik Kerja X2: Stres Kerja X3: Etos Kerja Y: Kinerja Pegawai	Konflik Kerja, Stress Kerja dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	a. Lokasi Penelitian b. Sampel c. Populasi d. Variabel X1 dan X2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	<i>Entrepreneur ship</i>	Kabupaten Bireuen,2(3) 79-88		Kabupaten Bireuen	
6	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021) Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo, 1(2), 316-325	X1: Kerjasama Tim Y: Kinerja Karyawan	Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PT. Lion Superindo	a. Lokasi Penelitian b. Sampel c. Populasi d. Variabel X1 dan X2
7	Ahmad Rivai (2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, 3(2),213-223	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Budaya Organisasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Medan	a. Lokasi Penelitian b. Sampel c. Populasi d. Variabel X1 dan X2
8	Abdul Rachman Saleh (2018) Among Makarti	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Etos Kerja Y: Produktifitas	Positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja Karyawan pada kantor PT. Inko Java Semarang	a. Lokasi Penelitian b. Sampel c. Populasi d. Variabel X1, X2, X3 dan Y



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

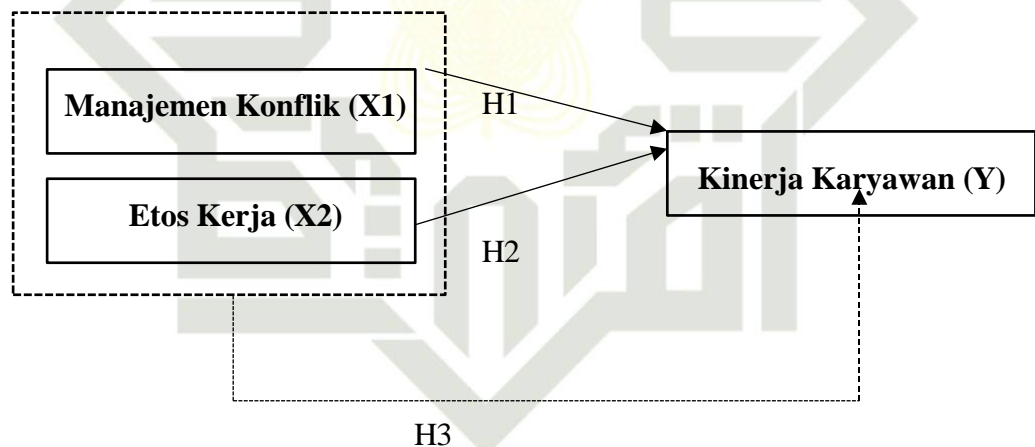
		Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang, 11(21), 28-50	Kerja Karyawan		
9	Dori Mittra Candana (2021)	Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(4), 544-561	X1: Etos Kerja X2: Disiplin Kerja Y1: Prestasi Kerja Y2: Kepuasan Kerja	Hasil kajian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja serta kepuasan kerja karyawan	a. Lokasi Penelitian b. Sampel c. Populasi d. Variabel X1, X2, Y1 dan Y2
10	Theresa Ifeyinwa Ndulue, Henry Chinonso Ekechukwu (2016) <i>European Journal of Business and Management</i>	Impact of Conflict Management on Employees Performance: A Study of Nigerian Breweries Plc, Iganmu, Lagos State, Nigeria, 8(8),70-76	X1: Conflict Management Y: Employees Performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen konflik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Nigerian Breweries Plc, Iganmu, Lagos State, Nigeria	a. Lokasi Penelitian b. Sampel c. Populasi d. Variabel X2

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019) kerangka berfikir adalah sebuah model yang memiliki kesesuaian tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Berdasarkan uraian teori diatas maka dapat disusun suatu gambar kerangka skematis model penelitian tentang Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Batin Solapan". Berikut adalah gambaran kerangka berfikir dari penelitian ini :

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Priansa (2018), Mangkunegara (2017)

Keterangan :

- | | |
|----------------|----------------------------|
| —————→ | = Pengaruh Secara Parsial |
| - - - - - X1 → | = Pengaruh Secara Simultan |
| X2 | : Manajemen Konflik |
| Y | : Etos Kerja |
| | : Kinerja Karyawan |

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independen) Manajemen Konflik (X1) Etos Kerja (X2)
2. Variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut **Sugiyono, (2021)** Hipotesis penelitian adalah jawaban atau dugaan sementara dari masalah suatu penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanyalah didasarkan kepada teori-teori yang relevan saja, belum didasarkan kepada fakta-fakta yang empiris yang ada di lapangan yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara tentang hal yang dibuat, guna menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk pengecekannya.

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yang didasarkan kepada pengaruh antar variabel, yaitu :

H1 : Diduga Manajemen Konflik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan.

Menurut **Robbins dan Judge (2017)** menjelaskan bahwa konflik tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, karena konflik dapat bersifat fungsional, disfungsional, atau bahkan netral tergantung pada tingkat dan konteks organisasi. Apabila konflik berada pada tingkat rendah dan tidak mengganggu aktivitas kerja, maka upaya manajemen konflik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H2 : Diduga Etos Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Batin Solapan.

Menurut **Mangkunegara (2017)**, etos kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kualitas dan kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Muhammad, dkk. (2023)** yang menyatakan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Diduga Manajemen Konflik dan etos kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan.

Secara teoritis, manajemen konflik dan etos kerja dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Namun, dalam praktiknya, pengaruh kedua variabel tersebut tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten pada setiap organisasi. Perbedaan karakteristik karyawan, budaya organisasi, sistem pengelolaan perusahaan, serta faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dapat menyebabkan pengaruh manajemen konflik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan menjadi tidak signifikan apabila diuji secara bersama-sama. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diduga bahwa manajemen konflik dan etos kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan.



2.10 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan(2017)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Robbins dan Coutler (2016)	Likert
Manajemen Konflik (X1)	Manajemen konflik adalah seni mengatur dan mengelola konflik yang ada pada Organisasi agar menjadi fungsional dan bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan Prestasi organisasi. Rusdiana (2015:171)	1. Bersaing 2. Kerjasama 3. Menghindar 4. Bersikap Konstruktif 5. Berkominikasi Secara Terbuka 6. Bersikap <i>Fair</i> 7. Kompromi 8. Konfrontasi 9. <i>Islah</i> atau Damai Wirawan (2015)	Likert
Etos Kerja (X2)	Etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang yang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, dengan ciri-ciri yaitu disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi yang baik. Puspitasari (2009)	1. Penuh tanggung jawab 2. Semangat kerja yang tinggi 3. Berdisiplin 4. Tekun dan serius 5. Menjaga martabat dan kehormatan. A. R. Saleh and H. Utomo (2015)	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Proses penelitian ini dilakukan di PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2025 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2019)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel manajemen konflik, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Sugiyono (2019), data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder berupa data dalam buku-buku referensi, data tentang kegiatan pemasaran perusahaan, data yang diambil dari internet dan media sosial, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2019)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 karyawan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 32 orang merupakan karyawan tetap yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Sementara itu, sisa karyawan lainnya merupakan karyawan tidak tetap, seperti karyawan kontrak dan harian lepas, yang tidak dijadikan sebagai sampel karena memiliki karakteristik dan status kerja yang berbeda dengan karyawan tetap.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono, (2019)** sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dari populasi dapat digunakan apabila populasi terlalu besar untuk diteliti oleh peneliti secara mendalam karena keterbatasan waktu, tenaga, atau sumber daya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau total sampling, yaitu teknik penentuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Menurut **Sugiyono (2019)**, total sampling digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuisisioner

Menurut **Subasman & Aliyyah (2024)**, kuesioner merupakan alat utama dalam pengumpulan data penelitian kuantitatif. Sebelumnya, **Amir (2017)** menegaskan bahwa kuesioner adalah instrumen penting dalam penelitian sosial yang berfungsi untuk mengukur sikap, kepribadian, dan perilaku. Sementara itu, **Nugroho dkk. (2022)** menjelaskan bahwa kuesioner termasuk dalam teknik pengumpulan data yang sistematis dalam penelitian ilmiah. Dengan demikian, pemahaman tentang kuesioner dalam penelitian modern diperkuat oleh sumber-sumber terbaru dalam rentang sepuluh tahun terakhir..

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian

No.	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup (C)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.2 Pengumpulan Data Melalui Studi Pustaka

Teknik yang kedua adalah dengan mengumpulkan data melalui studi pustaka. Semua data kemudian dihubungkan dengan teori-teori terkait. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh tambahan data yang bersumber pada literatur, internet dan hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh dari perpustakaan, serta berkaitan dengan masalah penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui internet dan perpustakaan.

3.5 Analisis Data

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan program komputer adalah *statistical packages for social sciences* versi (SPSS) dan merujuk pada buku Ghazali Imam Yaitu sebagai berikut :

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sanusi (2012:45) Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kusioner. Menurut **Sugiyono (2019)**, kusioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kusioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam kusioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid atau sah. Begitu juga sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Atau biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikansi terhadap skor total.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Data Uji reliabilitas data adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan menguji ke konsistenan jawaban dari responden mengenai

pertanyaan dalam kusioner, (**Sugiyono, 2019**). Kusioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan didalamnya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas merupakan uji yang dapat dilakukan satu kali pengukuran, karena hasilnya dapat dibandingkan dengan pernyataan lain untuk penggunaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berulang. Untuk dapat mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha. Dimana jika koefisiensi Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan dapat dinyatakan reliabel atau andal. Sebaliknya, jika Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel atau andal.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Sugiyono (2019) menambahkan bahwa ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Jika data (titik) menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memiliki asumsi normal.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai *Asympotic Signifikant* (2- 50 tailed) $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal tetapi jika *Asympotic Signifikant* (2-tailed) $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas Menurut Sugiyono (2019), uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menguji gejala multikolineritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai $VIF < 10$ maka model dinyatakan tidak mengandung multikolineritas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Menurut **Sugiyono (2019)**, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Menurut **Ghozali (2016)** terdapat beberapa cara untuk mengetahui adanya masalah heteroskedastisitas, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Park. Uji Park merupakan salah satu cara untuk menguji heteroskedastisitas pada data pada variabel didalam penelitian. dengan meregresikan nilai logaritma natural dari residual kuadrat ($\ln U^2_i$). Tujuan dilakukan Uji Park adalah untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas pada error. Dimana pengujiannya dilakukan melalui regresi antara variabel bebas dengan error. Cara pengujian dengan SPSS dengan melihat nilai signifikansi jika $> 0,05$ berarti tidak terdapat heteroskedastisitas di dalam penelitian, dan bila signifikansi $0,05$ yang berarti terdapat heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011:126)** Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda Untuk menganalisis data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan SPSS. Analisa ini memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| Y | : Kinerja Karyawan |
| α | : Konstanta |
| b_1 b_2 dan b_3 | : Koefisien Regresi |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1	: Manajemen Konflik
X2	: Etos Kerja
e	: Tingkat Kesalahan (error)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen hal tersebut disampaikan oleh **Sugiyono (2019)**. Uji ini digunakan agar mengetahui apakah variabel independen (X1: Manajemen Konflik, X2:Etos Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y : Kinerja Karyawan).

Kriteria pengambilan keputusan yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka :

H_o ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh parsial antara Manajemen Konflik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka :

H_o diterima, H_a ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Manajemen Konflik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji Secara Simultan (Uji F) Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), jika variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit* (Sugiyono, 2019).

Dimana dengan kriteria dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka :
 H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Manajemen Konflik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka :
 H_0 diterima, H_a ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Manajemen Konflik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Menurut Sugiyono (2019) koefisien determinasi pada intinya adalah pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi. Variabel dependen, dengan melihat nilai Adjusted R^2 . Analisis ini merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Selain itu analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Jika $R^2 = 0$, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan sebagai berikut:

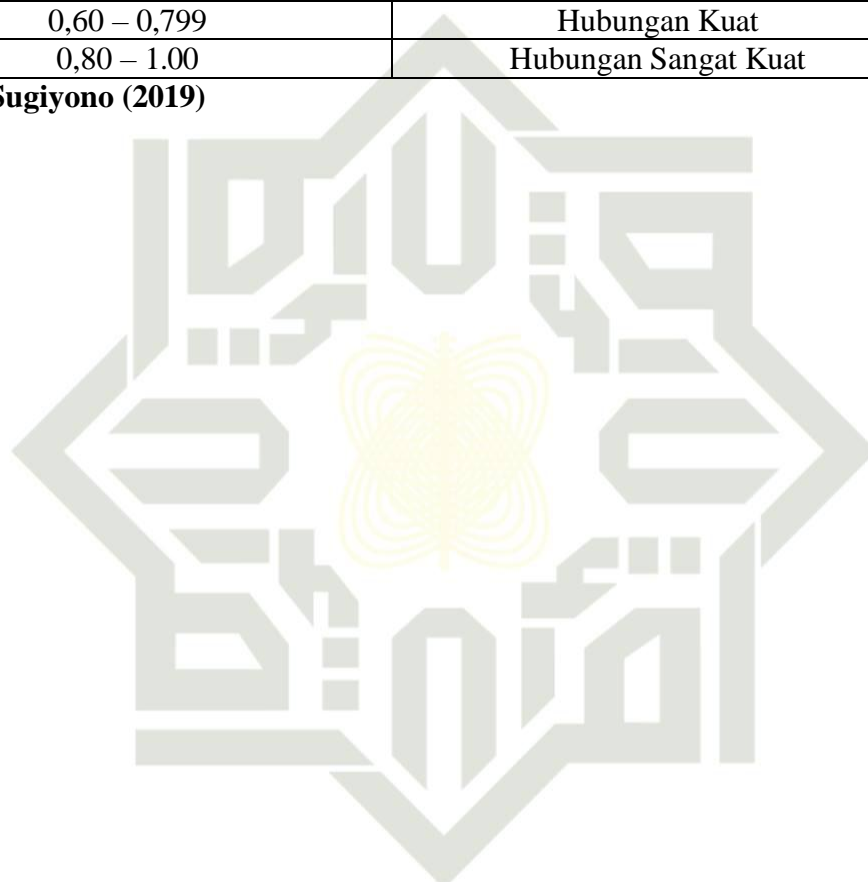
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3. 2 Tingkat korelasi Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Hubungan Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Hubungan Lemah
0,40 – 0,599	Hubungan Sedang
0,60 – 0,799	Hubungan Kuat
0,80 – 1.00	Hubungan Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019)



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Harap Panjang berdiri pada tahun 1978 yang berkedudukan serta berkantor pusat di Tanjung Pandan Belitung Jalan Gegedek No. 12, berdasarkan Akte Notaris S.T. Soetanto S. H di Jakarta tertanggal 18 Februari 1978 No. 12 berdasarkan Perpu (PP) No. 04/07/1978. Perusahaan ini didirikan oleh Tuan Petrus Tjokro dengan modal dasar adalah Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) terdiri atas 100 (seratus) lembar saham dengan harga nominal Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah) per lembar. Pemegang saham yaitu Petrus Tjokro 30% dan Tjong Njat Lan 20%, saham-saham lainnya akan dikeluarkan menurut keperluan modal bekerja.

Pada tahun 1992 diadakan perubahan akte dengan Notaris R. N. Sinulingga S. H di Jakarta tertanggal 10 Oktober 1992 No. 556. Tidak lama setelah perubahan PT. Harap Panjang ini mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI dengan surat keputusan 11 Agustus 1992 dengan pemegang saham Petrus Tjokro menjual dan menyerahkan 29 saham yang dimilikinya kepada Tuan Simin dan 01 saham ditambah 20 saham Nyonya Tjong Njat Lan dijual dan diserahkan kepada Tuan Kartono, Tuan Bong Sie Ho dan Siu Tjin masing-masing sebanyak 07 helai saham. Saat itu pula mengangkat anggota direksi dan komisaris yang baru dengan susunan :

Direktur Utama : Tuan Simin

Direktur : Tuan Kartono



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Presiden Komisaris : Bong Sie Ho

Komisaris : Siu Tjin

Pada tanggal 05 Oktober 1989, perusahaan ini berpindah tempat di Tanjung Pinang, Kabupaten Kepulauan Riau. Dimana modal dasar perusahaan ini adalah Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah), terbagi atas 5.000 (lima ribu) lembar saham yang masing-masing saham bernilai nominal Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah) per lembar. Tuan Simin 725 saham, Kartono 175 saham dan Siu Tjin 350 saham.

Pada tanggal 08 Desember 1993, PT. Harap Panjang membuka cabang di Pekanbaru tepatnya di jalan Nangka No. 389, dengan mengangkat Tuan Kirno, SE sebagai Pimpinan cabang Perusahaan. Maksud dan tujuan dari perusahaan ini adalah :

1. Menjadi pemborong (kontraktor) termasuk pelaksana, perencana maupun penyelenggara pembuatan bangunan, gedung, hotel, rumah-rumah, jalan, jembatan serta pekerjaan teknik sipil lainnya.
2. Menjalankan usaha perdagangan termasuk ekspor, import, lokal maupun antar pulau, bertindak sebagai agen dari perusahaan-perusahaan baik dalam negeri maupun luar negeri, distributor, leveransir, grosir, supplier dari berbagai macam barang dagangan.
3. Menjalankan usaha dagang di bidang industri serta memasarkan hasil-hasilnya.
4. Menjalankan usaha dalam bidang angkutan darat (transportasi).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Menjalankan usaha penyediaan tanah dan sarananya, merencanakan, mendirikan kompleks perumahan, pertokoan, gedung perkantoran dan bangunan lainnya termasuk pengembangan tanah, penilaian tanah dan pengukuran tanah.
6. Menjalankan usaha perkebunan, pertanian, peternakan, dan perikanan serta memasarkan hasil-hasilnya.
7. Menyelenggarakan usaha jasa untuk pelayanan berbagai macam usaha, kecuali jasa di bidang hakim dan pajak.

4.2 Struktur Organisasi PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan

Pada penyusunan suatu organisasi perlu diperhatikan tentang bagaimanakah struktur organisasi yang diperlukan oleh perusahaan itu, karena ini sangat penting dalam usaha untuk menciptakan struktur organisasi yang efektif dan efisien yang mendukung aktifitas perusahaan. Sedangkan unsur-unsur yang terdapat dalam organisasi yang dapat mendukung terlaksananya tujuan perusahaan yaitu :

1. Orang-orang
2. Kerjasama yang harmonis
3. Tujuan yang ingin dicapai

Berbagai unsur tersebut harus saling berhubungan antara satu dengan lainnya, sehingga membentuk suatu rantai kegiatan dalam mencapai sasaran perusahaan dan organisasi dapat dinyatakan sebagai suatu sistem saling mempengaruhi antara orang dalam kelompok kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi PT. Harap Panjang dapat dilihat pada gambar 4.1.

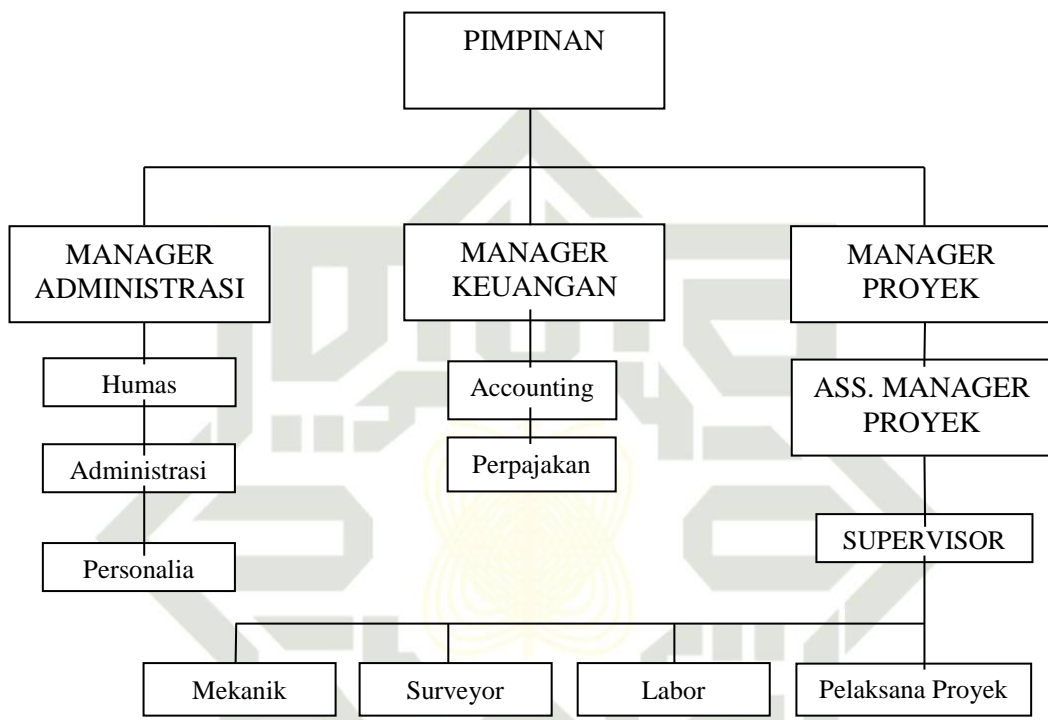
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Harapan Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan



Sumber : PT. Harapan Panjang 2025

Gambar 4.2
Logo PT. Harapan Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan



Gambar 4.3
Peta Lokasi PT. Harapan Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Job Description PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan

Untuk lebih jelasnya *job description* PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan sebagai berikut :

1. Pimpinan

Adapun tugas dan wewenang Pimpinan :

- a. Memberikan instruksi, apakah kebijaksanaan itu layak dijalankan dalam kegiatan perusahaan atau tidak.
- b. Melindungi dan mempergunakan data informasi perusahaan yang berhubungan dengan pengelola perusahaan.
- c. Menjaga data-data yang dipergunakannya agar tidak diketahui oleh umum dan demi terjaganya kerahasiaan perusahaan dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

2. Manager Administrasi

Adapun tugas dan wewenang Administrasi :

- a. Membantu kelancaran administrasi perkantoran.
- b. Mewakili perusahaan dalam menjalin hubungan baik dan pengurusan administrasi dengan pihak luar maupun dalam perusahaan.
- c. Membantu laporan kepada atasan berkenaan dengan administrasi serta hal-hal yang perlu dapat tanggapan dari atasan.

3. Manager Keuangan

Adapun tugas dan wewenang Keuangan :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Sebagai perencana dan pengendali keuangan perusahaan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijaksanaan keuangan perusahaan.
- b. Mengelola keuangan perusahaan.
- c. Mengkoordinasikan masing-masing bawahan.
- d. Memeriksa setiap penerimaan/pengeluaran uang tunai atau cek.
- e. Menerima dan melakukan pembayaran baik berupa uang kas atau cek dari atau kepada pihak ketiga.
- f. Menyetorkan uang kas atau cek ke Bank.
- g. Membuat laporan kepada Direksi atas ketersediaan dana yang dimiliki.

4. Manager Proyek

Adapun tugas dan wewenang Manager Proyek :

- a. Melakukan penyusunan teknis pelaksanaan pekerjaan.
- b. Mengawasi secara langsung pelaksanaan pekerjaan di lapangan.
- c. Memberikan petunjuk ataupun koreksi atas pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
- d. Melaporkan kemajuan pelaksanaan pekerjaan kepada atasan.
- e. Menjaga, merawat peralatan/mesin dan kendaraan yang dimiliki.
- f. Memeriksa kelayakan pemakaian peralatan atau mesin dan kendaraan yang dimiliki.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Memperbaiki apabila terjadi kerusakan peralatan atau mesin dan kendaraan yang dimiliki. Mengadakan pengujian alat-alat serta ikut langsung dalam pelaksanaan pekerjaan.

4.4 Visi dan Misi

4.4.1 Visi

Adapun visi dari PT. Harap Panjang adalah sebagai berikut:

“Menjadi mitra pilihan utama dalam bidang usaha jasa konstruksi.”

4.4.2 Misi

Adapun misi dari PT. Harap Panjang Adalah sebagai berikut:

1. Memberikan nilai lebih bagi para pemegang saham.
2. Memperkokoh posisi perusahaan di pasar dalam negeri dengan dukungan jaringan kerja yang kuat di daerah-daerah potensial.
3. Memperkuat posisi kepemimpinan perusahaan di bidang infrastruktur dan bangunan gedung, jalan, serta mulai membangun posisi yang kuat di bidang perekayasanaan yang difokuskan pada industri-industri tertentu.
4. Meningkatkan kemampuan dan daya saing SDM dengan mengutamakan pada pengembangan keahlian teknik dan manajemen proyek.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Manajemen Konflik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan, maka dapat ditarik beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen Konflik tidak berpengaruh signifikan. Artinya, setiap peningkatan manajemen konflik justru diikuti oleh penurunan kinerja karyawan, namun penurunan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan berpengaruh.
2. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan etos kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien yang positif menggambarkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan, tanggung jawab, motivasi, dan semangat kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.
3. Manajemen Konflik dan Etos Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut bukan merupakan faktor dominan dalam peningkatan kinerja pada objek penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Kepada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan disarankan penguatan pengelolaan konflik secara preventif. Meskipun manajemen konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan disarankan untuk tetap meningkatkan pengelolaan konflik secara preventif, khususnya melalui komunikasi yang terbuka dan koordinasi antar divisi. Upaya ini penting untuk mencegah konflik berkembang menjadi permasalahan yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Kepada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan disarankan peningkatan dan pemeliharaan etos kerja karyawan. Mengingat etos kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu terus memperkuat budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi, penegakan aturan kerja yang konsisten, serta pembinaan motivasi kerja secara berkala.
3. Kepada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan disarankan evaluasi faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Karena manajemen konflik dan etos kerja secara simultan belum mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi faktor-faktor lain yang berpotensi lebih dominan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti kepemimpinan, sistem kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, guna meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

4. Adapun untuk penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif, agar dapat menggali fenomena konflik dan etos kerja secara lebih mendalam.

5. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran dan pengembangan kemampuan peneliti dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia ke dalam kondisi nyata di lapangan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki keterbatasan penelitian ini, khususnya dalam hal jumlah responden dan ruang lingkup penelitian, agar hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan dengan lebih baik.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Dan Terjemahan

Abdul, O. :, & Saleh, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang* (Vol. 11, Issue 21).

Akwani, A. (2020). *Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Saba Indomedika Surabaya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya*.

Arifin, S., & Rachman Putra, A. (2020). *Employee Performance Development Through Work Experience, Work Ethic, Compensation*. 22, 39–45. <https://doi.org/10.9790/487x-2207023945>

Arifin, S., Putra, A. R., (2020). *Employee Performance Development Through Work Experience, Work Ethic, Compensation*, 22(7), 39-45.

Aris Prio Agus Santoso, S.H., M.H, Esti Dwi Rahmawati, S.E.,M.M, Kresna Agung Yudhianto, Psi.,Mpsi (2024). *Manajemen Konflik* (Pengantar Program Studi Manajemen)

Candana, D. M., (2021). *Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja*, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544-561. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>

Colquitt, Lepine, Wesson. (2015). *Organizational Behavior Improving Performance And Commitment In The Workplace*. New York: Mc Graw Hill International Edition.

Donni Juni Priansa (2021). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*

Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo*. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, 1(2), 316–325.

Fitriyani, D., Sundari, O., Dongoran, J., (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga*, *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24-34.

Fitriyani, D., Sundari, O., Dongoran, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Satya, K., & Salatiga, W. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga*.

Hadiansyah, A., & Purnamasari Yanwar, R. (2015). *Pengaruh Etos Kerja*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ae (Vol. 3, Issue 2).

Hariyono Dedi. (2021). *Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.*

Hariyono, D. (2021). *Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar* (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Hulu, T., Zagoto, R., & Bu'ulolo, D. P. (2021). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).

Hulu, T., Zagoto, R., Bu'Ulolo, P., (2021). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 143-152.

Ibrahim, D. M., Sukomo, Basari, A., (2020). Pengaruh Penerapan Manajemen Konflik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(3), 116-129.

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Lion Superindo, *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, 1(2), 316-325.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt. Rajagrafindo Persada.

Kurniawan, W., Ali, M., Ichwan, S. (2019). *Tunjangan Kesejahteraan Untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. Tunas Papua Jaya*. Universitas Muhammadiyah Sorong.

Mangkunegara, A. P., (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

Maulana Ibrahim, D., Basari, A., & Ekonomi Universitas Galuh, F. (2020). *Pengaruh Penerapan Manajemen Konflik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Studi Pada Toko Gunasalma Kawali)*.

Muhammad, T., Idris, A., Konadi, W., (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen, *Singkite-Management, Business And Entrepreneuership*, 2(3), 79-88.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ndulue, T. I., & Chinonso Ekechukwu, H. (2016). Impact Of Conflict Management On Employees Performance: A Study Of Nigerian Breweries Plc, Iganmu, Lagos State, Nigeria. In *European Journal Of Business And Management Wwww.Iiste.Org Issn* (Vol. 8, Issue 8). Online. Wwww.Iiste.Org
- Ndulue, T. I., Ekechukwu, H. C., (2016). Impact Of Conflict Management On Employees Performance: A Study Of Nigerian Breweries Plc, Iganmu, Lagos State, Nigeria, *European Journal Of Business And Management*, 8(8), 70-76
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*. Alfabeta
- Program, M., & Manajemen, D. (2021). *Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)* Dori Mitra Candana. 2(4). <https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i4>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/Manegggio.V3i2.5291>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Dr. Kasmir, S.E., M.M (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*
- Robbins, Stephen, P., Mary, C. (2019). *Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Pt. Prehaltindo.
- Saleh, A. R., (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang, *Among Makarti*, 11(21), 28-50.
- Santoso, A. P. A, Rahmawati, E. D, Yudhianto, K. A. (2024). *Manajemen Konflik (Pengantar Program Studi Manajemen)*. Pustaka Baru Press
- Situmeang, H., Pinagaran Nasution, H., Sinambela, M., Bisnis, M., Niaga, A., & Medan, P. N. (2023). Pengaruh Manajemen Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Pabatu. *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe)*, 5(1).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2015). Performance: Concepts, Theory, And Research. In J. Barling, C. L. Cooper (Eds.), The Sage Handbook Of Organizational Behavior: Volume One – Micro Approaches (427–447). Thousand Oaks

Teuku Muhammad, A. I. K. W. (2023). *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen*.

Wahyudi Kurniawan, M. A. S. I. (2015). *Tunjangan Kesejahteraan Untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. Tunas Papua Jaya*.

Wirawan, (2019). *Konflik Dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi, Dan Penelitian)*, Jakarta: Salemba Humanika.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan

السلام عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Konflik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harap Panjang Kota Duri Kecamatan Batin Solapan. Saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu agar dapat memberikan jawaban dengan jujur sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dirasakan. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

- Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
- Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
- Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
- Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Variabel Manajemen Konflik (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya berusaha mempertahankan pendapat sendiri meskipun rekan kerja memiliki pandangan yang berbeda.					
2.	Saya berupaya mencari solusi bersama, agar semua pihak merasa diuntungkan saat terjadi perbedaan pendapat di tempat kerja.					
3.	Saya memilih untuk tidak terlibat dalam konflik agar situasi kerja tetap kondusif.					
4.	Saya melihat konflik sebagai kesempatan untuk memperbaiki cara kerja dan meningkatkan hubungan antar rekan kerja.					
5.	Saya menyampaikan pendapat dan perasaan dengan jujur ketika terjadi perbedaan pandangan di tempat kerja.					
6.	Saya bersedia mendengarkan secara terbuka ketika terjadi perbedaan pendapat.					
7.	Saya bersikap adil terhadap semua pihak yang terlibat dalam konflik tanpa memihak.					
8.	Saya menyesuaikan sebagian keinginan agar tercapai kesepakatan dengan rekan kerja.					
9.	Saya langsung membicarakan konflik dengan pihak terkait untuk mencari solusi.					
10.	Saya berusaha memulihkan hubungan baik ketika terjadi konflik					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Variabel Etos Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.					
2.	Saya berusaha memperbaiki hasil kerja apabila terjadi kesalahan tanpa harus menunggu perintah atasan.					
3.	Saya memberikan hasil kerja terbaik meskipun dalam kondisi kerja yang berat.					
4.	Saya termotivasi untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan Perusahaan					
5.	Saya datang tepat waktu untuk mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.					
6.	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas.					
7.	Saya tetap focus menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan.					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti agar hasilnya maksimal.					
9.	Saya menjaga nama baik perusahaan melalui sikap dan perilaku di tempat kerja.					
10.	Saya menghindari tindakan yang dapat merusak kepercayaan atasan dan rekan kerja.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja terbaik sesuai standar perusahaan.					
2.	Saya memperhatikan ketelitian dan keakuratan dalam setiap pekerjaan					
3.	Saya mampu menyelesaikan beban kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
4.	Saya berupaya meningkatkan jumlah pekerjaan tanpa mengurangi kualitasnya.					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
6.	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar tidak ada tugas yang tertunda.					
7.	Saya menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Saya selalu mencari cara yang lebih cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas tanpa mengurangi hasil kerja.					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu bergantung pada arahan atasan.					
10.	Saya berinisiatif mencari solusi sendiri Ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN

Tabulasi Data

No	MANAJEMEN KONFLIK (X1)										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1.	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	37
2.	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	38
3.	2	4	3	2	4	4	3	3	4	5	34
4.	5	3	3	4	4	4	4	2	2	3	34
5.	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	40
6.	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	45
7.	3	5	4	2	5	4	4	4	5	5	41
8.	2	4	4	5	3	3	3	2	4	5	35
9.	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	45
10.	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	37
11.	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	39
12.	2	5	2	4	5	5	5	4	4	4	40
13.	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	34
14.	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	41
15.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16.	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18.	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
19.	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	37
20.	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
21.	2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	42
22.	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	37
23.	1	5	4	3	3	4	4	4	3	4	35
24.	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	41
25.	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
26.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
28.	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
29.	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	40
30.	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
31.	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	39
32.	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	ETOS KERJA										TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1.	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
2.	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	41
3.	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	43
4.	4	4	2	3	4	4	5	5	4	5	40
5.	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
6.	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
7.	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
8.	5	2	4	3	4	4	4	5	5	4	40
9.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41
10	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
13	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
14	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
17	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	3	3	5	4	2	4	5	5	41
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
22	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
23	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	41
24	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
25	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	42
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
27	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	41
28	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	41
29	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40
30	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	39
31	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	42
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	KINERJA KARYAWAN (Y)										TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1.	5	4	4	3	4	4	4	5	4	2	39
2.	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	41
3.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	41
4.	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	38
5.	4	4	3	4	5	5	4	4	4	2	39
6.	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	43
7.	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
8.	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	39
9.	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
10	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
14	4	4	3	3	2	4	5	5	4	4	38
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
17	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
19	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
20	4	4	5	2	4	3	3	5	4	4	38
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	40
22	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
23	5	4	3	3	4	3	4	4	3	2	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
27	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
30	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
31	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	40
32	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	42



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Manajemen Konflik (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.441*	.002	-.017	-.078	-.149	-.157	-.118	-.151	-.331	.048
	Sig. (2-tailed)		.012	.991	.928	.672	.417	.392	.520	.409	.065	.793
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	-.441*	1	.115	.165	.416*	.374*	.545**	.362*	.517**	.412*	.579**
	Sig. (2-tailed)	.012		.532	.367	.018	.035	.001	.042	.002	.019	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.002	.115	1	.105	.103	.047	.068	.444*	.414*	.325	.528**
	Sig. (2-tailed)	.991	.532		.568	.574	.799	.711	.011	.018	.069	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	-.017	.165	.105	1	.138	.221	.354*	.123	.180	.018	.425*
	Sig. (2-tailed)	.928	.367	.568		.451	.225	.047	.503	.324	.922	.015
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	-.078	.416*	.103	.138	1	.491**	.401*	.305	.487**	.109	.595**
	Sig. (2-tailed)	.672	.018	.574	.451		.004	.023	.089	.005	.553	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	-.149	.374*	.047	.221	.491**	1	.477**	.390*	.058	.194	.537**
	Sig. (2-tailed)	.417	.035	.799	.225	.004		.006	.027	.753	.288	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	-.157	.545**	.068	.354*	.401*	.477**	1	.511**	.294	.320	.678**
	Sig. (2-tailed)	.392	.001	.711	.047	.023	.006		.003	.103	.074	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8	Pearson Correlation	-.118	.362*	.444*	.123	.305	.390*	.511**	1	.466**	.360*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.520	.042	.011	.503	.089	.027	.003		.007	.043	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9	Pearson Correlation	-.151	.517**	.414*	.180	.487**	.058	.294	.466**	1	.514**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.409	.002	.018	.324	.005	.753	.103	.007		.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.10	Pearson Correlation	-.331	.412*	.325	.018	.109	.194	.320	.360*	.514**	1	.499**
	Sig. (2-tailed)	.065	.019	.069	.922	.553	.288	.074	.043	.003		.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TotalX1	Pearson Correlation	.048	.579**	.528**	.425*	.595**	.537**	.678**	.724**	.696**	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.793	.001	.002	.015	.000	.002	.000	.000	.000	.004	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Validitas Etos Kerja (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.422*	.172	-.047	.182	.194	-.267	.182	.070	.103	.397*
	Sig. (2-tailed)		.016	.346	.799	.318	.287	.140	.318	.705	.576	.024
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.422*	1	.125	.297	.236	.476**	-.228	-.037	.062	.130	.535**
	Sig. (2-tailed)	.016		.495	.099	.193	.006	.210	.841	.736	.479	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.172	.125	1	.383*	.225	.206	-.161	.141	.353*	.026	.552**
	Sig. (2-tailed)	.346	.495		.030	.216	.258	.379	.441	.048	.886	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	-.047	.297	.383*	1	.236	.282	.173	.145	.270	-.101	.586**
	Sig. (2-tailed)	.799	.099	.030		.193	.118	.345	.428	.134	.582	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.182	.236	.225	.236	1	.381*	.029	.410*	.334	.243	.652**
	Sig. (2-tailed)	.318	.193	.216	.193		.031	.874	.020	.062	.180	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	.194	.476**	.206	.282	.381*	1	.135	.255	.148	-.046	.610**
	Sig. (2-tailed)	.287	.006	.258	.118	.031		.462	.158	.418	.801	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.7	Pearson Correlation	-.267	-.228	-.161	.173	.029	.135	1	.237	-.204	-.170	.111
	Sig. (2-tailed)	.140	.210	.379	.345	.874	.462		.192	.263	.353	.546
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.8	Pearson Correlation	.182	-.037	.141	.145	.410*	.255	.237	1	.334	.044	.519**
	Sig. (2-tailed)	.318	.841	.441	.428	.020	.158	.192		.062	.813	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.9	Pearson Correlation	.070	.062	.353*	.270	.334	.148	-.204	.334	1	.392*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.705	.736	.048	.134	.062	.418	.263	.062		.026	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.10	Pearson Correlation	.103	.130	.026	-.101	.243	-.046	-.170	.044	.392*	1	.327
	Sig. (2-tailed)	.576	.479	.886	.582	.180	.801	.353	.813	.026		.067
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TotalX2	Pearson Correlation	.397*	.535**	.552**	.586**	.652**	.610**	.111	.519**	.544**	.327	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.002	.001	.000	.000	.000	.546	.002	.001	.067	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. ji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	.657**	.157	.215	.145	.224	.026	.043	.105	-.126	.366*
	Sig. (2-tailed)		.000	.390	.238	.428	.218	.887	.817	.567	.494	.039
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	.657**	1	.412*	.332	.309	.332	.049	.129	.172	.003	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000		.019	.064	.085	.063	.790	.480	.346	.988	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	.157	.412*	1	.363*	.396*	.113	.126	.251	.281	.286	.619**
	Sig. (2-tailed)	.390	.019		.041	.025	.538	.492	.167	.119	.113	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	.215	.332	.363*	1	.493**	.507**	.297	-.062	.277	-.086	.629**
	Sig. (2-tailed)	.238	.064	.041		.004	.003	.098	.737	.125	.642	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	.145	.309	.396*	.493**	1	.386*	.198	.188	.262	.037	.629**
	Sig. (2-tailed)	.428	.085	.025	.004		.029	.278	.303	.148	.843	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.6	Pearson Correlation	.224	.332	.113	.507**	.386*	1	.259	.081	.219	.170	.590**
	Sig. (2-tailed)	.218	.063	.538	.003	.029		.152	.660	.228	.352	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.7	Pearson Correlation	.026	.049	.126	.297	.198	.259	1	.487**	.315	.003	.530**
	Sig. (2-tailed)	.887	.790	.492	.098	.278	.152		.005	.079	.987	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.8	Pearson Correlation	.043	.129	.251	-.062	.188	.081	.487**	1	.453**	.170	.486**
	Sig. (2-tailed)	.817	.480	.167	.737	.303	.660	.005		.009	.351	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.9	Pearson Correlation	.105	.172	.281	.277	.262	.219	.315	.453**	1	.241	.630**
	Sig. (2-tailed)	.567	.346	.119	.125	.148	.228	.079	.009		.183	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.10	Pearson Correlation	-.126	.003	.286	-.086	.037	.170	.003	.170	.241	1	.389*
	Sig. (2-tailed)	.494	.988	.113	.642	.843	.352	.987	.351	.183		.028
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TotalY	Pearson Correlation	.366*	.538**	.619**	.629**	.629**	.590**	.530**	.486**	.630**	.389*	1
	Sig. (2-tailed)	.039	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.005	.000	.028	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Manajemen Konflik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	10

Uji Reliabilitas Etos Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	10

Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	10

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11827974
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.060
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.420	8.943		2.507	.018		
	TotalX1	-.077	.169	-.087	-.453	.654	.797	1.255
	TotalX2	.509	.232	.420	2.194	.036	.797	1.255

a. Dependent Variable: TotalY

Uji Heterokesdatisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.432	5.426		1.370	.181
	TotalX1	-.163	.102	-.315	-1.587	.123
	TotalX2	.031	.141	.044	.221	.826

a. Dependent Variable: Abs_Res

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.389 ^a	.151	.093	3.224	2.160

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analisis Linear Berganda

Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.420	8.943		2.507	.018
	TotalX1	-.077	.169	-.087	-.453	.654
	TotalX2	.509	.232	.420	2.194	.036

a. Dependent Variable: TotalY

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.420	8.943		2.507	.018
	TotalX1	-.077	.169	-.087	-.453	.654
	TotalX2	.509	.232	.420	2.194	.036

a. Dependent Variable: TotalY

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.785	2	26.893	2.587	.092 ^b
	Residual	301.434	29	10.394		
	Total	355.219	31			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.151	.093	3.224

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Tabel Uji T dan R

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
1	1,000000	3,077684	6,313752	12,706205	31,820516	63,656741	318,308839
2	0,816497	1,885618	2,919986	4,302653	6,964557	9,924843	22,327125
3	0,764892	1,637744	2,353363	3,182446	4,540703	5,840909	10,214532
4	0,740697	1,533206	2,131847	2,776445	3,746947	4,604095	7,173182
5	0,726687	1,475884	2,015048	2,570582	3,364930	4,032143	5,893430
6	0,717558	1,439756	1,943180	2,446912	3,142668	3,707428	5,207626
7	0,711142	1,414924	1,894579	2,364624	2,997952	3,499483	4,785290
8	0,706387	1,396815	1,859548	2,306004	2,896459	3,355387	4,500791
9	0,702722	1,383029	1,833113	2,262157	2,821438	3,249836	4,296806
10	0,699812	1,372184	1,812461	2,228139	2,763769	3,169273	4,143700
11	0,697445	1,363430	1,795885	2,200985	2,718079	3,105807	4,024701
12	0,695483	1,356217	1,782288	2,178813	2,680998	3,054540	3,929633
13	0,693829	1,350171	1,770933	2,160369	2,650309	3,012276	3,851982
14	0,692417	1,345030	1,761310	2,144787	2,624494	2,976843	3,787390
15	0,691197	1,340606	1,753050	2,131450	2,602480	2,946713	3,732834
16	0,690132	1,336757	1,745884	2,119905	2,583487	2,920782	3,686155
17	0,689195	1,333379	1,739607	2,109816	2,566934	2,898231	3,645767
18	0,688364	1,330391	1,734064	2,100922	2,552380	2,878440	3,610485
19	0,687621	1,327728	1,729133	2,093024	2,539483	2,860935	3,579400
20	0,686954	1,325341	1,724718	2,085963	2,527977	2,845340	3,551808
21	0,686352	1,323188	1,720743	2,079614	2,517648	2,831360	3,527154
22	0,685805	1,321237	1,717144	2,073873	2,508325	2,818756	3,504992
23	0,685306	1,319460	1,713872	2,068658	2,499867	2,807336	3,484964
24	0,684850	1,317836	1,710882	2,063899	2,492159	2,796940	3,466777
25	0,684430	1,316345	1,708141	2,059539	2,485107	2,787436	3,450189
26	0,684043	1,314972	1,705618	2,055529	2,478630	2,778715	3,434997
27	0,683685	1,313703	1,703288	2,051831	2,472660	2,770683	3,421034
28	0,683353	1,312527	1,701131	2,048407	2,467140	2,763262	3,408155
29	0,683044	1,311434	1,699127	2,045230	2,462021	2,756386	3,396240
30	0,682756	1,310415	1,697261	2,042272	2,457262	2,749996	3,385185
31	0,682486	1,309464	1,695519	2,039513	2,452824	2,744042	3,374899
32	0,682234	1,308573	1,693889	2,036933	2,448678	2,738481	3,365306
33	0,681997	1,307737	1,692360	2,034515	2,444794	2,733277	3,356337
34	0,681774	1,306952	1,690924	2,032245	2,441150	2,728394	3,347934
35	0,681564	1,306212	1,689572	2,030108	2,437723	2,723806	3,340045
36	0,681366	1,305514	1,688298	2,028094	2,434494	2,719485	3,332624
37	0,681178	1,304854	1,687094	2,026192	2,431447	2,715409	3,325631
38	0,681001	1,304230	1,685954	2,024394	2,428568	2,711558	3,319030
39	0,680833	1,303639	1,684875	2,022691	2,425841	2,707913	3,312788
40	0,680673	1,303077	1,683851	2,021075	2,423257	2,704459	3,306878

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABEL R by Statistikazone

DF = n-2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Skripsi ini ditulis oleh Angga Yudhitia, lahir di Pekanbaru, 16 Januari 2002. Penulis merupakan anak pertama dari bersaudara, dari pasangan Bapak Moch. Abdi Yudha dan Ibu Zamzibarta. Penulis berasal dari Pekanbaru, Kecamatan Marpoyan Damai. Pendidikan penulis di mulai dari SDN 112 Pekanbaru tamat pada tahun 2014. Kemudian

melanjutkan pendidikan di SMPN 25 Pekanbaru tamat pada tahun 2017 dan selanjutnya ke jenjang pendidikan di SMAN 14 Pekanbaru pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis baru melanjutkan pendidikan perkuliahan lulus jalur SBMPTN dengan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2023 penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Harap Panjang KSO dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Koto Pait Beringin, Kecamatan Talang Muandau, Kabupaten Bengkalis. Penulis melaksanakan Ujian Munaqasah pada hari Senin, 12 Januari 2026 dengan judul “Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harap Panjang Duri Kecamatan Bathin Solapan” dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Manajemen (S.M).