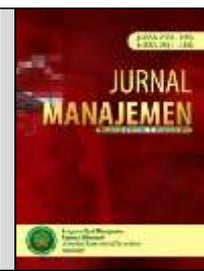




JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PG. KREBET BARU MALANG

Fendi Ahmad Yasiri¹
Fauzan Almanshur²

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang^{1,2}
Email: fendi.alyasiri19@gmail.com

Informasi Naskah	Abstract
Diterima: 15 Juni 2022 Revisi: 18 Juni 2022 Terbit: 30 Juni 2022	<i>This research takes the object in PG. Krebet Baru, which is a sugar-producing industrial company. This study aims to determine the effect of work conflict and work environment on employee performance. This research uses quantitative research. The research population is PG employees. Krebet Baru Malang with a sample of 75 employees. Methods of data collection using questionnaire data, observation, and interviews. Analysis of the data used using simple linear regression analysis with the SPSS 26 program. The results of conflict research on employee performance have a negative and significant effect. While the work environment has a positive and significant effect on the performance of employees. PG. Krebet Baru Malang.</i>
Keywords: Conflict, Environment, Performance	

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan, baik perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor situasi, dimana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada dan pimpinan yang mengerti akan kebutuhan karyawan, Indrasari, (2017).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah konflik kerja, di dalam interaksi seorang karyawan pasti mengalami ketidakcocokan atau keselarasan antar individu. Ketidakcocokan tersebut akan menimbulkan ketegangan yang memicu terjadinya konflik. Konflik dapat dipahami sebagai proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua belah pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku atau interaksi konflik yang menghasilkan konflik, Tjabolo, (2017). Konflik muncul diakibatkan karena ketidaksamaan dalam tujuan, status, dan sebagainya.

Konflik yang sering terjadi di dalam perusahaan dapat terjadi karena penilaian pendapat yang berbeda, komunikasi yang kurang baik, desain dan pekerjaan yang tidak jelas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan dan pada akhirnya menyebabkan suatu konflik yang terjadi. Ketika konflik terjadi akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Konflik pada dasarnya bukanlah suatu hal yang buruk bagi perusahaan, konflik juga dapat berdampak positif maupun negatif. Banyak orang berpandangan bahwa konflik harus dihindari bahkan dihilangkan karena akan merugikan organisasi. Sebaliknya, ada yang beranggapan bahwa konflik

tidak selamanya berdampak negatif dan akan merugikan organisasi Sinambela, (2016). Pengelolaan konflik dengan baik akan berdampak positif bagi perusahaan, dan sebaliknya jika pengelolaan konflik tidak baik maka akan berdampak negatif. Adapun pendapat mengenai dampak dari konflik oleh Robbins (dalam Sinambela, 2016:459), sebagai *the conflict paradox*, yaitu adanya pemaknaan yang berbeda dalam memandang konflik. Di sisi lain, konflik dianggap memberi dampak negatif terhadap organisasi sehingga harus dikelola dengan baik, tetapi di sisi lain konflik dianggap mampu meningkatkan kinerja organisasi sehingga harus dioptimalkan. Dampak positif dari konflik adalah bahwa pertikaian dapat mendorong karyawan dalam perusahaan untuk melihat karyawan lain sesuai dengan bidangnya dan konflik juga akan mendorong pengembangan pemikiran yang bertujuan untuk melakukan perubahan. dampak positif ini akan berjalan dengan baik jika dikelola secara baik oleh perusahaan.

Selain konflik kerja, lingkungan kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan pada lingkungan kerja dalam organisasi, dengan alasan bahwa tempat kerja merupakan bagian vital dalam menjalankan tanggung jawab pekerja. Dengan tempat kerja yang layak akan memberikan inspirasi dan kepastian kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Pengertian tempat kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan dalam aktifitas pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut. lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut aman, sehat, dan membuat nyaman bagi karyawan yang sedang bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PG. Kreet Baru Malang.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Konflik Kerja

Konflik menurut Didirolano dalam Tjabolo (2017), adalah sebuah proses yang dimulai ketika seorang individu atau kelompok merasakan perbedaan dan pertentangan antara individu dengan individu yang lain. Konflik juga merupakan perselisihan dan adanya konflik juga merupakan perselisihan dan adanya masalah di antara kedua belah pihak. konflik membuat disposisi perlawanan antara dua kelompok, di mana pertemuan termasuk saling memandang sebagai penghalang dan penghambat untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan mereka masing-masing.

Menurut Stoner dan Charles (dalam Sinambela, 2016:462) terdapat lima jenis konflik sebagai berikut:

1. Konflik intrapersonal

Konflik intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus. Banyaknya bentuk halangan yang bisa terjadi di antara dorongan dan tujuan, dan adanya aspek yang positif maupun negatif yang menghalangi tujuan-tujuan yang diinginkan.

2. Konflik interpersonal

Konflik interpersonal adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain kerna kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja, dan sebagainya. Konflik seperti ini akan melibatkan beberapa peranan dari anggota organisasi yang mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi.

3. Konflik antar individu-individu

Konflik ini sering berhubungan dengan cara anggota tim kerja menghadapi tekanan-tekanan untuk mencapai konformitas, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kerja mereka.

4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama

Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi-organisasi. Konflik antar lini dan staf, pekerja, serta pekerja dan manajemen merupakan dua macam bidang konflik antar kelompok.

5. Konflik antar organisasi.

Konflik ini biasa disebut dengan persaingan. Konflik ini telah menyebabkan timbulnya pengembangan produk-produk, teknologi, dan pelayanan baru, harga lebihbrendah dan pemanfaatan sumber daya secara efesien.

Menurut Sinambela (2016:469) konflik terjadi karena adanya kondisi yang melatarbelakangi. Kondisi tersebut yang menjadi sumber terjadinya konflik terdiri atas tiga kategori

1. Komunikasi

Komunikasi yang buruk, dalam arti komunikasi yang menimbulkan kesalah pahaman antara pihak-pihak yang terlibat

2. Struktur

Istilah struktur dalam konteks ini digunakan dalam artian yang mencakup ukuran kelompok, derajat spesialisasi yang diberikan kepada anggota kelompok, kejelasan wilayah kerja, kecocokan antara tujuan anggota dengan tujuan kelompok, sistem imbalan dan derajat ketergantungan antara kelompok.

3. Faktor pribadi

Faktor pribadi yang meliputi sistem nilai yang dimiliki tiap-tiap individu, karakteristik kepribadian yang menyebabkan individu memiliki keunikan dan berbeda dengan individu yang lain.

Menurut Lindzey dan Aronson (1985) dalam Winardi (1994) indikator-indikator konflik kerja yaitu:

1. Kesalahan komunikasi
2. Perbedaan tujuan
3. Perbedaan persepsi
4. Interdependensi aktivitas kerja
5. Kesalahan dalam afeksi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2016:51) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Wibowo (2007:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

1) Lingkungan internal

Lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan.

2) Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada di luar organisasi atau perusahaan.

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2016:57) adalah sebagai berikut :

1. Dimensi pencahayaan
Lampu penerangan tempat kerja dan jendela tempat kerja.
2. Dimensi warna
Tata warna dan dekorasi tempat kerja.
3. Dimensi suara
Bunyi musik dan bunyi mesin pabrik.
4. Dimensi udara
Suhu udara.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000) dalam Indrasari (2017) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menurut Stoner dalam Priyono (2010), adalah sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum sesuai moral dan etika.

Menurut Wirawan (2009:6), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor-faktor lingkungan internal karyawan

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Faktor lingkungan eksternal karyawan

Yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan

3. Faktor internal karyawan

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi.

Menurut Bangun 2012 (dalam Adamy, 2016 :94-95) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Pengembangan Hipotesis

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelia dkk, (2015) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Yulianti (2017), menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

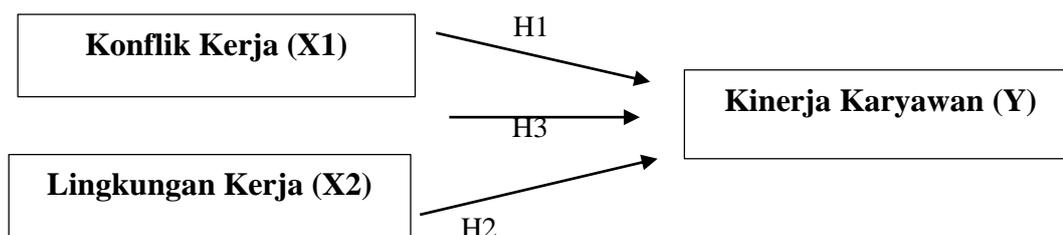
H1 = Konflik kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Walangatu dkk, (2018) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 = Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ni made Prilian dkk (2014). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 = Konflik kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)



Gambar 1 Kerangka Teoritik Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*. Sedangkan jenis data dan analisis yang digunakan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket kuesioner sebagai sumber data utama, dan dilengkapi dengan observasi dan wawancara. Kuesioner digunakan untuk mengukur tingkat perspsi karyawan terhadap variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil jawaban responden dalam penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Sampel pada penelitian ini adalah 75 karyawan PG. Krebet Baru Malang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan dilengkapi dengan metode uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan data yang diperoleh tepat untuk dianalisis. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	F	%
Laki-laki	60	80%
Perempuan	15	20%
Total	75	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 60 orang dengan persentase 80%. Dan untuk responden perempuan sebanyak 20 orang dengan persentas 20%.

Tabel 2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	F	%
20-30 Tahun	13	17%
31-40 Tahun	38	51%
41-50 Tahun	10	13%
51-60 Tahun	14	19%
Total	75	100%

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 13 orang (17%), usia 31-40 tahun berjumlah 38 orang (51%), usia 41-50 tahun berjumlah 10 orang (13%), dan selanjutnya usia 51 tahun ke atas berjumlah 14 orang (19%).

Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur valid atau tidaknya suatu instrument penelitian dengan cara membandingkan *indeks korelasi produt momen pearrison* dengan nilai signifikansi 5% (0,05). Item instrument dikatan valid apabila nilai signifikan lebih kecil dari 5% (0,05), dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel, apabila sebaliknya maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 3 Uji Validitas

X	R	Sig.	X2	R	Sig.	Y	R	Sig.
X1.1	0,409	0,000	X2.1	0,663	0,000	Y.1	0,73	0,000
X1.2	0,586	0,000	X2.2	0,403	0,000	Y.2	0,787	0,000
X1.3	0,700	0,000	X2.3	0,575	0,000	Y.3	0,788	0,000
X1.4	0,570	0,000	X2.4	0,566	0,000	Y.4	0,782	0,000
X1.5	0,618	0,000	X2.5	0,418	0,000	Y.5	0,823	0,000
X1.6	0,599	0,000	X2.6	0,516	0,000	Y.6	0,883	0,000
X1.7	0,676	0,000	X2.7	0,503	0,000	Y.7	0,786	0,000
X1.8	0,549	0,000	X2.8	0,571	0,000	Y.8	0,691	0,000
X1.9	0,412	0,000				Y.9	0,735	0,000
X1.10	0,441	0,000				Y.10	0,799	0,000

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, seluruh koefisien korelasi item konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,227.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator dari variabel dalam suatu kuesioner. Instrument dapat dikatakan reliabel apabila instrumen memenuhi persyaratan reliabilitas mempunyai nilai nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 60% (0,60).

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>
Konflik Kerja (X1)	0,774
Lingkungan Kerja (X2)	0,615
Kinerja Karyawan (Y)	0,928

Berdasarkan uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *alpha cronbach* > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>	0,120
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	0,010

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,120 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dikatakan normal.

Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel X dan Y dikatakan linier apabila nilai *Sig.deviation from linierity* lebih besar dari nilai 0,05

Tabel 7 Uji Liniertitas

Independen	Dependen	<i>Deviation from Linierity</i>
Konflik Kerja		
Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	0,346

Berdasarkan hasil uji linieritas dapat dilihat nilai signifikansi variabel konflik kerja (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,346. Dapat diartikan hubungan X-Y memiliki hubungan linier, dikarenakan nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar vairabel bebas. Untuk mengetahui terjadi tidaknya multikolinieritas dapat dipahami dengan, apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan data tersebut terjadi multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF
Konflik Kerja	1,000
Lingkungan Kerja	1,000

Dapat disimpulkan hasil uji multikolinieritas penelitian ini semua model dalam variabel tidak terjadi multikolinieritas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yaitu nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Konflik Kerja	0,776
Lingkungan Kerja	0,102

Berdasarkan hasil uji heteroskesastisitas pada tabel di atas nilai signifikan variabel konflik kerja dan lingkungan kerja lebih besar dari nilai 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Tabel 10 Uji t

Model	Koef. Beta	t	Sig.
Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan	-0,299	-2,849	0,06
Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	0,345	3,284	0,02

Berdasarkan hasil uji t tabel 7 di atas diperoleh t_{hitung} konflik kerja (X1) sebesar -2,849 > 1,996 dan nilai signifikan sebesar 0,06 < 0,05. Menunjukkan bahwa konflik secara persial berpengaruh signifikan karyawan, ditolak. Selanjutnya variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Dengan nilai t hitung > 1,996 dan nilai signifikan 0,02 < 0,05. Dengan rumus mencari t tabel ($\alpha/2$; n-1) sebesar 72 dan distribusi t tabel adalah 1,996.

Hasil Uji F

Tabel 11 Uji F

Model	F	Sig.
Konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	9,326	0,000

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,326 > F_{table} 3,124, menunjukkan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Determinasi R

Tabel 12 Uji Determinasi R

Model	R	R Square
Konflik Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	0,454	0,206

Berdasarkan tabel 8 di atas menjelaskan besarnya nilai koelasi atau hubungan R yaitu 0,454. Dari output tersebut diperoleh R square sebesar 0,206, yang menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X2) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 20,6 % dan sisanya 79,4% kinerja dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 13 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	33,143	5,613		5,905	0,000
Konflik Kerja	-0,315	0,111	-0,299	-2,849	0,006
Lingkungan Kerja	0,517	0,157	0,345	3,284	0,002

Berdasarkan tabel 9 di atas diketahui nilai Constant (a) sebesar 33. Berdasarkan dari nilai signifikan sebagai berikut:

1. Konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikansi konflik kerja terhadap kinerja sebesar $0,006 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,002 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). hasil uji t sebesar $-2,849 > 1,996$ dan nilai signifikan sebesar $0,06 < 0,05$. Menunjukkan bahwa konflik secara persial berpengaruh signifikan karyawan, ditolak
2. Hasil uji t lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) nilai t hitung $3,284 > 1,996$ dan nilai signifikan $0,02 < 0,05$. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $9,326 > F_{table}$ 3,124, menunjukkan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai hasil uji lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi konflik kerja pada PG. Kreet Baru akan menurunkan kinerja karyawan PG. Kreet Baru Malang.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan nilai hasil uji lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PG. Kreet Baru Malang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi konflik kerja pada PG. Kreet Baru akan menurunkan kinerja karyawan. Konflik kerja yang dapat dikelola dengan baik mampu meningkatkan kinerja karyawan PG. Kreet Baru Malang. Jika konflik tidak dapat terkelola dengan baik akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik lingkungan kerja PG. Kreet Baru akan meningkatkan kinerja karyawan. Manfaat lingkungan

kerja baik akan menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Hasil ini dapat dilihat pada uji t dan dan uji F.

Hasil hipotesis penelitian variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh. Hasil uji t pada variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan t sebesar $-2,849 > 1,996$ dan nilai signifikan sebesar $0,06 < 0,05$. Menunjukkan bahwa konflik berpengaruh signifikan karyawan Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t tabel 1,996.

Hasil hipotesis penelitian variabel konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh. Hasil uji F menunjukkan F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $9,326 > F_{table}$ 3,124, menunjukkan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: UNIMAL Press.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Iresa, Amelia Rahma., Utami, Hamidah Nayati., dan Prasetya, Arik. (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Sudi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23 (1), 1-10.
- Prilian, Ni Made Rena., Indrawati, Yuyun., dan Mananda, I GPB Sasrawan. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA*, 2 (1), 24-26.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cet. ke-2). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tjabolo, Siti Aisah. (2017). *Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi*. Gorontalo: Pustaka Cendikia.
- Walangatu, Andri Ramadhan. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 6 (3), 79-84.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi* (cet ke-2). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (1994). *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: Mandar Maju.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulianti, Eka. (2017). Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero Shipyard Jakarta). *Journal o Business Studies*, 2 (2), 51-65.