

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHAKAM BERLIAN
SAMJAYA DI KOTA SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

**UNTUK MEMENUHI SALAH SATU PERSYARATAN
MENCAPAI
DERAJAT SARJANA EKONOMI**



Oleh:

ONY PRA BASKARA

17111024310107

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHAKAM
BERLIAN SAMJAYA DI KOTA SAMARINDA**

Oleh:

**ONY PRA BASKARA
17111024310107**

Samarinda, 03 Juli 2021

Telah disetujui oleh:
Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fandi', with a long horizontal stroke extending to the right.

**Fandi Kharisma S.E.M.SC., AK
NIDN.0022089004**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHAKAM
BERLIAN SAMJAYA DI KOTA SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : ONY PRA BASKARA

NIM : 17111024310107

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 03/07/2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Penguji:

Penguji I: Hj. Askiah, S.E., M.Si.

()

Penguji II: Fandi Kharisma S.E.M.SC., AK

()

Mengetahui,

Dekan

Ketua

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik


(Prof. Dr. Muhammad Wahyuddin, M.S)
NIDN. 0604075802

Program Studi Manajemen


(Ihsan Susila, SE., M. Si., Ph.D)
NIDN. 0620107201

Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mahakam Berlian Samjaya Di Kota Samarinda

Ony Pra Baskara^{1*} Fandi Kharisma²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: oniprabaskara8@gmail.com

Diterima:xx/xx/xxRevisi:xx/xx/xx

Diterbitkan: xx/xx/xx

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Di Kota Samarinda, teknik pengambilan data melalui pembagian kuesioner kepada karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Di Kota Samarinda jumlah sampel sebanyak 98 responden.

Metodologi: Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis SPSS versi 25. Penelitian kali ini menggunakan pendekatan *random sampling* dan pada penelitian menggunakan ini menggunakan metode Kuisisioner dengan menggunakan seluruh sampel sebagai bahan penelitian.

Hasil: Penelitian ini memperoleh hasil secara simultan penelitian konflik kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Manfaat: Penelitian ini diharap bisa memberikan manfaat bagi para pembaca, penulis dan seluruh instansi terkait dengan penelitian ini agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

Purpose of study: Research was conducted to find out and analyze the influence of work conflicts and work environment on the performance of PT employees. Mahakam Berlian Samjaya In Samarinda City, data retrieval techniques through the distribution of questionnaires to employees of PT. Mahakam Berlian Samjaya in Samarinda city with a sample of 98 respondents.

Methodology: The method used in this study uses a quantitative approach with SPSS analysis version 25. This study uses a random sampling approach and in the study uses this method using the questionnaire method by using the entire sample as research material.

Results: This study obtained the results of simultaneous work conflict research, the work environment has a significant effect on employee performance.

Applications: This research is expected to provide benefits for readers, authors and all agencies related to this research in order to increase knowledge and insights about work conflicts, work environment and employee performance.

Kata kunci: Konflik kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu faktor penting dalam meningkatkan keberhasilan organisasi. Salah satu upaya dalam menghadapi para kompetitor nya, instansi dituntut untuk mengoptimalkan aset yang dimiliki. Sumber daya manusia (SDM) adalah isu yang sering diperhatikan oleh manajemen dalam perusahaan, karena (SDM) tersebut terdiri dari orang-orang yang berbeda dengan berbagai atribut, dengan landasan, instruksi, dan kualitas yang berbeda sehingga pertentangan dapat muncul kapan saja. Konflik kerja dan lingkungan kerja adalah: salah satu isu yang mungkin muncul dalam organisasi. Hal ini bisa jadi karena ketidaksamaan antara apa yang dibutuhkan, dan apa yang umumnya diantisipasi di tempat kerja. Jika konflik tidak dapat

diselesaikan seperti yang diharapkan, akan berakibat buruk bagi organisasi secara tidak langsung ataupun secara langsung.

Konflik kerja yang timbul di dalam suatu organisasi pada umumnya karena adanya ketidakkonsistenan antara lebih dari dua individu yang memiliki perbedaan antara status, tujuan, nilai atau pemahaman. Konflik kerja yang timbul pada perusahaan dapat memicu hal-hal positif, namun jika tidak diawasi seperti yang diharapkan maka dapat berdampak buruk.

Konflik kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat perselisihan dua individu atau lebih dari organisasi atau perusahaan di dalam perkumpulan yang muncul dari kegiatan bersama yang memiliki situasi, nilai, dan wawasan yang beragam [Anwari et al., \(2016\)](#).

Penelitian terdahulu oleh [Zedadra et al., \(2019\)](#) dengan judul pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian dari penelitian tersebut konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. [Kurniawan et al., \(2018\)](#) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, konflik kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan betah bekerja di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Seperti: pewarnaan ruangan, pencahayaan dan suara musik yang merdu, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja yang mendukung secara langsung dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai maka akan menurunkan produktivitas. [Triastuti, \(2019\)](#)

Lingkungan kerja yang baik berarti orang dapat melakukan yang terbaik, sehat, aman dan nyaman. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa “jika lingkungan kerja membaik maka produktivitas pekerja akan meningkat”. Penelitian sebelumnya oleh [Badrianto & Ekhsan, \(2019\)](#) terkait dengan lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung oleh Penelitian oleh [Chandra & Priyono, \(2015\)](#). Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat diartikan apabila lingkungan kerja semakin di perhatikan hasil kerja yang diperoleh karyawan akan semakin meningkat. Dan penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian oleh [Parashakti et al., \(2020\)](#) hasil dari penelitian tersebut “lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Berangkat dari teori dan temuan penelitian peneliti sebelumnya, dalam artikel ini peneliti merumuskan premis-premis yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian. “PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA DI KOTA SAMARINDA (JL. KH. Wahid Hasyim 1 No. 18.)”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Kinerja karyawan dapat diartikan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja baik individu atau kelompok dalam menjalankan tugas yang sudah ditentukan yang sesuai dengan pembagian tugas, peran dan tanggung jawab yang diembannya. Menurut [Mangkunegara dalam Julvia, \(2016\)](#) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pekerja dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Berdasarkan pengetahuan yang diperoleh melalui pemahaman variabel kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai secara optimal untuk tanggung jawab yang diberikan.

2.2. Konflik Kerja

Menurut Hasibuan dari [EP Tobing & Zamora \(2018\)](#), konflik adalah persaingan berbahaya berbasis ambisius dalam masalah ketidakcocokan, ketegangan, dll, antara individu dan entitas sosial seperti individu, kelompok, organisasi, dll. Sedangkan menurut [Kreitner and Kinicki dalam Mokoginta et al., \(2020\)](#) konflik adalah sebuah proses dimana salah satu pihak merasa keinginannya atau keterkaitannya berseberangan dengan pihak lain. konflik adalah ketidaksesuaian antara lebih dari satu orang anggota organisasi, baik karena penggunaan sumber daya yang langka secara simultan atau kebutuhan untuk melakukan kegiatan bersama, atau karena keadaan, tujuan, nilai yang berbeda.

2.3. Lingkungan Kerja

Menurut [Sedarmayanti dalam Saleh, \(2018\)](#). Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan. Dalam konteks perusahaan manufaktur, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam operasional perusahaan. Lingkungan manufaktur adalah tempat produk perusahaan diproduksi. Lingkungan kerja adalah jumlah total alat dan bahan yang akan berhubungan dengan orang dan kelompok, lingkungan tempat orang bekerja, metode kerja dan organisasi kerja.

3. METODOLOGI

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mahakam Berlian Samjaya terletak di Kota Samarinda, Jl. kh. Wahid Hasyim 1 No.18. PT Mahakam Berlian Samjaya adalah perusahaan yang berkaitan dengan layanan dan penjualan mobil, layanan, dan suku cadang dengan merek Mitsubishi. Jumlah 130 karyawan.

3.2. Jenis penelitian

penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil information yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan, sedangkan metode kualitatif lebih menonjolkan *compositions* dan makna sebuah penelitian. Information yang diperoleh dari metode kuantitatif akan menjadi sebuah dasar dari teori penelitian yang akan dimanfaatkan sebagai bahan panduan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Berawal dari kasus ini, peneliti melakukan penelitian yang mendalam dan berjangka panjang. Sejauh menyangkut kedalaman, itu berarti mengungkapkan apa yang terjadi dari semua aspek. Fokus utama studi kasus ini adalah mengetahui pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, bagaimana perusahaan mengelolanya, dan dampaknya terhadap karyawan dan perusahaan itu sendiri

3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda, memiliki 130 karyawan, sedangkan populasi adalah area umum dari objek atau subjek yang diidentifikasi oleh peneliti menurut kualitas dan karakteristik tertentu yang diperlukan penelitian dan kemudian menarik kesimpulan. Untuk mempermudah dalam pengumpulan data peneliti mengambil sebagian karyawan untuk dijadikan sampel sebagai narasumber atau yang memberikan tanggapan atas pernyataan-pernyataan yang dibutuhkan peneliti sesuai dengan variabel-variabel yang terdapat pada penelitian, maka peneliti menggunakan teknik sampling.

Metode pengambilan sampel adalah metode yang menentukan jumlah sampel yang dipilih dari total populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode random sampling atau pengambilan sampel secara acak untuk semua anggota populasi yang dipilih sebagai anggota sampel. Dalam penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin dari buku ([Sugiyono 2010](#)) dengan taraf kesalahan 5%:

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Yang Diperlukan

N = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui

e = Tingkat Kesalahan Sampel (Sampling Error) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Jumlah populasi yang diketahui (N) pada tempat penelitian adalah sebesar 130 orang, dan untuk Sampling Error (e) penelitian ini adalah sebesar 5%, atau bisa juga diartikan bahwa tingkat kesalahan yang telah ditetapkan untuk penelitian ini adalah sebesar 5%, jika dirumuskan akan menghasilkan jumlah sampel (n) sebanyak dibawah ini adalah:

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2} = 98,11$$

Diketahui jumlah populasi adalah 130 orang dan hasil yang didapatkan adalah 98,11 maka dibulatkan menjadi 98 orang. Berdasarkan perhitungan sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 98 orang karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan kuesioner, kuesioner ini dibagi menjadi 2 bagian, yaitu kuesioner yang mencakup alat tentang perselisihan perburuhan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan rumus yang menentukan bahwa ukuran sampel untuk memungkinkan responden memberikan jawaban adalah 98, peneliti akan menyajikan kuesioner dalam bentuk google form, yang dapat diisi langsung melalui tautan di ponsel masing-masing karyawan perusahaan.

3.5. Teknik Analisis Data

Karakteristik analisis deskriptif merupakan melaksanakan analisis dengan mengandalkan manusia selaku instrumen riset memakai analisis data secara induktif, serta memusatkan target analisis pada usaha menciptakan teori dari dasar dari Analisis yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian agar hasilnya menjadi lebih valid dan akurat peneliti juga menggunakan analisis rentang skala dengan melihat bantuan pada tabel skala menurut Ghazali (2013), tabel tersebut:

Tabel 1: Skala Penilaian Konflik, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

Skor	Kategori
1 – 1,80	Sangat rendah
1 – 1,81 – 2,61	Rendah
2,62 – 3,42	Sedang
3,43 – 4,23	Tinggi
4,24 - 5	Sangat Tinggi

Bila sudah memperoleh hasil jawaban responden, hingga berikutnya ialah mencerna informasi, saat sebelum mencerna serta menguji informasi, buat mempermudah peneliti, hingga peneliti hendak memakai skala likert informasi riset, untuk mengukur tiap butir statement yang diberikan. Skala likert merupakan skala yang kerap digunakan oleh penelitian buat menciptakan informasi kuantitatif Teknik yang diterapkan pada penelitian kali ini adalah Analisis linier sederhana yang menjelaskan rasio antara dependen dan independen dengan menggunakan rumus.

$$Y = a + b X_1 + bX_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas (konflik kerja, lingkungan kerja)

Setelah melakukan analisis terhadap data yang sudah diperoleh maka selanjutnya dilakukan pengolahan data, sebelum data diolah untuk mempermudah dalam melakukan olah data peneliti dapat menggunakan skala likert untuk mengukur seluruh item pertanyaan yang dijawab oleh responden. Skala likert yang digunakan dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 2: Penilaian Jawaban Responden

Alternatif	Bobot /nilai Positif
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan singkat berdasarkan uji teori sebelumnya, dan menggambarkan hasil pertanyaan yang diuji.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda.

3.7. Uji t (Parsial)

Uji t parsial berguna untuk menguji suatu hipotesis, pada dasarnya uji parsial adalah pengujian yang dapat digunakan untuk menunjukkan bagaimana suatu variabel bebas atau variabel independen yaitu konflik kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel terikat atau terikat yaitu kinerja.

3.8. Uji F (Simultan)

Uji F untuk menguji bahwa semua variabel penjelas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai signifikansi 5%. Uji F dalam analisis regresi linier berganda membutuhkan penggunaan F_{hitung} dan F_{tabel} secara simultan. Hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan.

3.9. Koefisien Korelasi

Untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel dilakukan uji korelasi pada variabel konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui hubungan tersebut dalam teori Sugiyono (2012) terdapat pada tabel 3

Tabel 3: Interval Koefisien Korelasi

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Sangat lemah
2	0,25 – 0,5	Cukup
3	0,5 - 0,75	Kuat
4	0,75 – 1	Sangat kuat

3.10. Uji Validitas

Dari responden yang telah ditetapkan dalam skala/bobot. Dengan data yang diperoleh peneliti maka menurut (Sugiyono 2010) Sedangkan untuk mengetahui apakah sebuah pernyataan dapat dikatakan valid atau tidak valid, hal ini dapat dilihat menurut pendapat dari para ahli, apabila nilai r hitung positif atau dikatakan jika hasil perhitungan $> r_{tabel}$ bahwa butir dari pernyataan yang diujikan adalah valid dan sebaliknya jika korelasi r_{hitung} negatif atau dikatakan jika hasil perhitungan $< r_{tabel}$ bahwa butir dari pernyataan yang diujikan adalah tidak valid..

Tabel 4: Uji validitas Konflik Kerja

No	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Pernyataan
1	XI.KK1	0,621	0,1986	Valid
2	X1.KK2	0,629	0,1986	Valid
3	X1.KK3	0,689	0,1986	Valid
4	X1.KK4	0,673	0,1986	Valid
5	X1.KK5	0,536	0,1986	Valid
6	X1.KK6	0,668	0,1986	Valid
7	X1.KK7	0,541	0,1986	Valid

Tabel 5: Uji validitas Lingkungan Kerja

No	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Pernyataan
1	X2.LK1	0,760	0,1986	Valid
2	X2.LK2	0,760	0,1986	Valid

3	X2.LK3	0,707	0,1986	Valid
4	X2.LK4	0,818	0,1986	Valid
5	X2.LK5	0,750	0,1986	Valid
6	X2.LK6	0,733	0,1986	Valid
7	X2.LK7	0,790	0,1986	Valid

Tabel 6: Uji validitas Kinerja Karyawan

No	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Pernyataan
1	Y.KK1	0,580	0,1986	Valid
2	Y.KK2	0,672	0,1986	Valid
3	Y.KK3	0,731	0,1986	Valid
4	Y.KK4	0,697	0,1986	Valid
5	Y.KK5	0,709	0,1986	Valid
6	Y.KK6	0,611	0,1986	Valid
7	Y.KK7	0,599	0,1986	Valid

Hasil uji validitas yang diperoleh pada [tabel 4](#), [tabel 5](#) dan [tabel 6](#) dari pengujian seluruh butir pertanyaan melalui aplikasi SPSS 25 diperoleh nilai r_{hitung} dari keseluruhan item variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka dikatakan pada pengujian validitas yang sudah dilakukan terhadap masing-masing indikator penelitian dinyatakan valid dan selanjutnya bisa digunakan untuk mengukur variabel yang ada dalam penelitian pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda.

3.11. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas terhadap seluruh butir pertanyaan untuk mengetahui apakah data yang ada dinyatakan reliabel atau sebaliknya, dilakukan uji reliabilitas mengenai variabel konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda dengan indikator dari masing-masing variabel yaitu pada variabel konflik kerja terdapat 5 indikator dengan 7 butir pertanyaan, pada variabel lingkungan kerja memiliki 5 indikator dengan 7 item pertanyaan dan pada variabel kinerja karyawan 5 indikator dengan 7 item pertanyaan, dapat dijelaskan pada [tabel 7](#):

Tabel 7: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,741	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,867	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,778	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada [tabel 7](#) dari variabel penelitian yaitu konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda dinyatakan reliabel karena perolehan nilai Cronbach Alpha pada tiap variabel melebihi nilai 0,06.

Karena sudah didapatkan hasil uji validitas dan uji reabilitas, dari seluruh variabel penelitian, hal selanjutnya adalah mengetahui tingkat pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda dengan menggunakan rentang skala interval untuk menganalisis masing-masing butir pernyataan dari seluruh indikator variabel penelitian. Pedoman skala ([Ghozali, p. 2013](#)) adalah:

Tabel 8: Pengukuran skala Konflik, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

Skor	Kategori
1 – 1,80	Sangat rendah
1 – 1,81 – 2,61	Rendah

2,62 – 3,42	Sedang
3,43 – 4,23	Tinggi
4,24 - 5	Sangat Tinggi

Skala penilaian masing-masing variabel dapat dinilai menurut pedoman [tabel 8](#) dengan beberapa kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Maka rentang skor penilaian yang didapatkan pada indikator variabel konflik kerja dengan 5 indikator yaitu kesalahan komunikasi, berbeda tujuan, perbedaan penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja dan kesalahan dalam afeksi. Hasil perhitungan terdapat pada [tabel 9](#) berikut:

Tabel 9: Penilaian Variabel Konflik Kerja

No	Indikator	Skor
1	Kesalahan komunikasi	4,54
2	Berbeda tujuan	4,54
3	Perbedaan penilaian atau persepsi	4,54
4	Interdependensi aktivitas kerja	4,54
5	Kesalahan dalam afeksi	4,54

Hasil perolehan skor pada [tabel 9](#) nilai yang diperoleh adalah sebesar 4,54 dari variabel konflik kerja maka untuk menentukan kategori tersebut ditentukan berdasarkan pedoman pengukuran skala yang terdapat pada [tabel 8](#) di atas nilai skor yang diperoleh pada variabel konflik kerja adalah 4,54 yang berada di antara nilai rentang 4,24 – 5 atau dapat dikatakan sangat tinggi. Dalam penelitian ini konflik kerja yang di maksud adalah konflik yang bersifat membangun atau jenis konflik fungsional, maka dapat disimpulkan bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya dalam pengelolaan konflik sudah dilakukan dengan baik. Selanjutnya pengukuran skala pada variabel lingkungan kerja dengan 5 indikator, penerangan, suhu udara, suara bising, warna dan ruang gerak dan hubungan antara karyawan. Hasil perhitungan terdapat pada [tabel 10](#) berikut:

Tabel 10: Penilaian Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor
1	Penerangan	4,54
2	Suhu udara	4,54
3	Suara bising	4,54
4	Warna dan ruang gerak	4,54
5	Hubungan antara karyawan	4,54

Hasil perolehan skor pada [tabel 10](#) nilai yang diperoleh adalah sebesar 4,54 dari variabel lingkungan kerja maka untuk menentukan kategori tersebut ditentukan berdasarkan pedoman pengukuran skala yang terdapat pada [tabel 8](#) di atas nilai skor yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja adalah 4,54 yang berada di antara nilai rentang 4,24 - 5 atau dapat dikatakan sangat tinggi artinya dalam pengelolaan lingkungan kerja PT. Mahakam Berlian Samjaya dilakukan dengan baik. Selanjutnya pengukuran skala pada variabel kinerja karyawan dengan menggunakan 5 indikator, kuantitas, kualitas, kehandalan, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Tabel 11: Penilaian Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor
1	Kuantitas	4,54
2	Kualitas	4,54
3	Kehandalan	4,54

4	Kehadiran	4,54
5	Kemampuan kerja sama	4,54

Hasil perolehan skor pada [tabel 11](#) nilai yang diperoleh adalah sebesar 4,54 dari variabel lingkungan kerja maka untuk menentukan kategori tersebut ditentukan berdasarkan pedoman pengukuran skala yang terdapat pada [tabel 8](#) di atas nilai skor yang diperoleh pada variabel kinerja karyawan adalah 4,54 yang berada di antara nilai rentang 4,24 - 5 atau dapat dikatakan sangat tinggi maka dapat diartikan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya sudah baik, hal ini dapat didukung dengan pengelolaan konflik berdasarkan fungsinya dan pengelolaan lingkungan kerja yang baik. Dari hasil uji analisis regresi linier berganda yang sudah dilakukan maka selanjutnya adalah menentukan tinggi rendahnya hubungan antara variabel konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan berlandaskan pada pedoman interval koefisien yang dikutip dari buku ([Sugiyono, 2012](#)) adalah sebagai berikut:

Tabel 12: Interval Koefisien Korelasi

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
2	0,25 – 0,5	Korelasi cukup
3	0,5 - 0,75	Korelasi kuat
4	0,75 – 1	Korelasi sangat kuat

Hasil perhitungan uji regresi linier berganda menggunakan SPSS 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 13: Interval Koefisien Korelasi

Variabel Dependen	Koefisien Regresi	T hitung	sig
Konflik Kerja (X1)	0,371	3,329	0,001
Lingkungan Kerja (X2)	0,468	5,491	0,000
Konstanta	4,544		
F Hitung	56,955		
R ²	0,545		
Adjusted R ²	0,536		
R	0,738		
Kinerj Karyawan (Y)			

Hasil perhitungan diperoleh pada [tabel 13](#) nilai t_{hitung} dari variabel konflik kerja adalah sebesar 3329 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ $t_{tabel} = (3,329 > 1,985)$ dan pada variabel lingkungan kerja nilai t_{hitung} sebesar 5491 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ $t_{tabel} = (5,491 > 1,985)$, dari hasil perhitungan maka dapat diartikan bahwa variabel konflik kerja dan lingkungan kerja positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan atau dapat dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = 4,544 + 0,371X_1 + 0,468X_2$$

Nilai determinasi (R^2) sebesar 0,545 yang dapat diartikan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai 54,5% dan sisanya 45,5% dijelaskan dengan sebab lainnya. Dan perolehan nilai R adalah 0,738. Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat hubungan satu arah antara variabel konflik kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y), yang dapat digolongkan sebagai hubungan yang kuat.

4. HASIL DAN DISKUSI

PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda, Perusahaan ini adalah Authorized Dealer Kendaraan Mitsubishi dan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan Authorized Distributor kendaraan Mitsubishi Indonesia. PT Mahakam Berlian Samjaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada pelayanan jasa dan penjualan kendaraan seperti passenger car, service maupun spare part dengan merk Mitsubishi.

PT Mahakam Berlian Samjaya selalu melakukan berbagai inovasi khususnya Mitsubishi dalam memperbarui jenis produk penjualan dan selalu meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan dengan menerapkan pelayanan prima, agar PT Mahakam Berlian Samjaya menjadi tujuan utama pelanggan untuk membeli kendaraan dan service khususnya masyarakat di Samarinda. Kesejahteraan karyawan juga sangat diprioritaskan dengan mengembangkan kompetensi secara berkesinambungan untuk menciptakan laba dan perkembangan perusahaan dengan konsisten. Terdapat dua pilar penjualan pada PT Mahakam Berlian Samjaya yaitu kendaraan ringan dan kendaraan penumpang, hal ini disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat untuk dijadikan sebagai kebutuhan bisnis maupun pribadi.

Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 130 orang karyawan dari penentuan sampel menggunakan rumus slovin diperoleh total responden sebanyak 98 orang yang digunakan sebagai sampel atau orang yang memberi tanggapan atas pernyataan-pernyataan mengenai variabel konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, hasil perolehan jawaban dari kuesioner yang diberikan kepada responden disajikan dalam bentuk [tabel 14](#) dibawah ini :

4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 14: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	61	62,2	62,2	62,2
	Perempuan	37	37,8	37,8	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Berdasarkan [Tabel 14](#) diperoleh dari data responden yang bekerja pada PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA DI Kota SAMARINDA dijadikan sampel sebanyak 98 karyawan, jumlah responden laki-laki sebanyak 62,2%, perempuan sebanyak 37,8%.

4.2 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 15: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Lama Bekerja	N	%
1	1 Sampai 2 Tahun	33	33,7%
2	2 Sampai 3 Tahun	22	22,4%
3	3 Sampai 4 Tahun	16	16,3%
4	4 Sampai 5 Tahun	11	11,2%
5	5 Tahun Ke atas	16	16,3%
	Jumlah	98	100%

Berdasarkan pada [tabel 15](#) diperoleh data dari responden karyawan Pt. Mahakam Berlian Samjaya Di Kota Samarinda yang dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 98 orang karyawan. Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62,2% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 37,8 %.

4.3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas yang terdapat pada [Tabel 4, 5 dan 6](#) yang dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa elemen agregat dari masing-masing variabel adalah konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. menyatakan bahwa data tersebut valid. Hasil uji reliabilitas yang dijelaskan pada [Tabel 7](#) hasil pengolahan data melalui program SPSS 25 diketahui memiliki nilai Cronbach Alpha semua variabel konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan > 0,6 data yang dipublikasikan reliabel.

4.4 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Hasil penilaian skor rata-rata variabel konflik kerja dengan 5 indikator nilai yang diperoleh adalah 5,54 yang berada di antara nilai rentang 4,24 – 5 yang dapat dikategorikan sangat tinggi, pernyataan ini menunjukkan bahwa PT. Mahakam Berlian samjaya dalam pengelolaan konflik fungsional

sangat baik sehingga menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan. Pada variabel lingkungan kerja nilai skor yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja adalah 4,54 yang berada di antara nilai rentang 4,24 - 5 dengan kategori tinggi artinya dalam pengelolaan lingkungan kerja PT. Mahakam Berlian Samjaya dilakukan dengan baik. Pada variabel kinerja karyawan nilai skor yang diperoleh pada variabel kinerja karyawan adalah 4,54 yang berada di antara nilai rentang 4,24 - 5 dengan kategori tinggi maka dapat diartikan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya sudah baik, hal ini didukung dengan pengelolaan konflik berdasarkan fungsinya dan pengelolaan lingkungan kerja yang baik maka hal tersebut memberikan dampak positif terhadap karyawan.

5. KESIMPULAN

Dari hasil yang dapat disimpulkan dalam penelitian yang sudah dilakukan peneliti memberikan kesimpulan bahwa bahwa konflik kerja fungsional mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Di Kota Samarinda secara signifikan yang artinya dalam pengelolaan konflik berdasarkan fungsinya dapat dikelola dengan baik sehingga memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan terciptanya suasana kerja yang harmonis dan tempat kerja yang bersih, aman dan nyaman dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Dan pengaruh dari kedua variabel yaitu konflik kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Di Kota Samarinda hal ini dikarenakan antara kedua variabel memiliki keterkaitan pada indikator komunikasi, apabila komunikasi antara karyawan terjalin dengan sangat baik maka dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, maka hal tersebut secara langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan kegiatannya.

6. SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam menciptakan hubungan yang harmonis di dalam perusahaan, sebaiknya PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda perlu menerapkan kerja sama dalam melaksanakan kegiatannya, karena dengan adanya kerja sama saling membantu satu sama lain dapat menimbulkan hubungan yang harmonis di dalam perusahaan. Dengan cara ini dapat meminimalisir terjadinya konflik kerja di PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda. Dalam upaya meningkatkan hubungan yang harmonis di PT. Mahakam Berlian Samjaya perlu adanya peningkatan komunikasi yang baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahannya. Dari segi lingkungan kerja menurut peneliti perlu lebih diperhatikan lagi fasilitas-fasilitas kerja yang digunakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar proses kerja karyawan tidak terjadi kendala yang disebabkan oleh: kerusakan alat kerja ataupun jumlah alat yang tidak memadai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam perusahaan. Dalam hal kinerja karyawan, alangkah lebih baik lagi apabila seluruh karyawan bisa mempertahankan kedisiplinan seperti: hadir tepat waktu, mengerjakan tugas dan menyelesaikan secara tepat waktu, selalu mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan di dalam perusahaan dan saling membantu satu sama lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam pelaksanaan penelitian yang dilakukan dari awal sampai akhir peneliti sangat berterimakasih kepada pihak-pihak yang telah turut serta dalam pelaksanaan penelitian, saya sampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Bambang Setiaji selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Prof. Dr. Muhammad Wahyuddin.
3. Ketua Program Studi Ihwan Susila, S.E., M.Si., Phd
4. Dosen Pembimbing Bapak Fandi Kharisma SE.M. Sc., AK
5. Dosen Penguji Hj. Askiah, S.E., M.Si.
6. Teman – teman Kelompok KDM dan seluruh sahabat

REFERENSI

Kurniawan, R. B., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variables. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i1.1985>

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). *the Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang*. 1(1), 64–70. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*. 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya*. *International Education Studies*, 9(1), 131. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 1–10.
- Zedadra, O., Guerrieri, A., Jouandeau, N., Seridi, H., Fortino, G., Spezzano, G., Pradhan-Salike, I., Raj Pokharel, J., The Commissioner of Law, Freni, G., La Loggia, G., Notaro, V., McGuire, T. J., Sjoquist, D. L., Longley, P., Batty, M., Chin, N., McNulty, J., TVERSK, K. A. A., ... Thesis, A. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARIKAN_
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 21 Update Pls Regresi*. Jurnal penelitian: Universitas Diponegoro. Semarang

Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mahakam Berlian Samjaya Di Kota Samarinda

by ony NP1609

Submission date: 16-Sep-2021 10:38AM (UTC+0700)

Submission ID: 1649609604

File name: BSR_ONY_Cek_plagiat.docx (579.32K)

Word count: 4267

Charactercount:2656

Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mahakam Berlian Samjaya Di Kota Samarinda (Jl. Kh. Wahid Hasyim 1 No. 18.) Ony Pra Baskara1* Fandi Kharisma2 Abstrak

ORIGINALITY REPORT

28% SIMILARITY INDEX	26% INTERNET SOURCES	14% PUBLICATIONS	10% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	dspace.umkt.ac.id Internet Source	2%
2	eprints.unm.ac.id Internet Source	2%
3	text-id.123dok.com Internet Source	1%
4	docobook.com Internet Source	1%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
7	repository.president.ac.id Internet Source	1%
8	core.ac.uk Internet Source	1%