

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

(Studi pada Karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa)

Muhamad Nur Ervan

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Makassar

Makassar

Email : Muhervam998@gmail.com

ABSTRACT

Abstract: *Muhammad Nur Ervan (2020), THE EFFECT OF WORK CONFLICT AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PLN SUNGGUMINASA CUSTOMER SERVICE UNIT. Essay. Department of Management, Faculty of Economics. Universitas Negeri Makassar. Supervised by Mr. Romansyah Sahabuddin and Mrs. Hety Budiyaniti. This study aims to determine how the influence of work conflict and work environment on employee performance at the PLN Sungguminasa Customer Service Unit office. The number of samples used was 88 employees of the PLN Sungguminasa Customer Service Unit. Data collection was carried out using interview, observation and questionnaire methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that internal conflict (X1) and work environment (X2) have a positive and significant impact on the performance (Y) of employees at the PLN Sungguminasa Customer Service Unit. This means that if a conflict occurs that is still within reasonable limits and employees get a good work environment, it will improve the performance of employees at the Sungguminasa PLN Customer Service Unit.*

Keywords: *work conflict, work environment and performance*

ABSTRAK

Abstrak: *Muhammad Nur Ervan (2020), PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT LAYANAN PELANGGAN PLN SUNGGUMINASA. Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Bapak Romansyah Sahabuddin dan Ibu Hety Budiyaniti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 88 orang pegawai Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, Observasi dan angket. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan konflik internal (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa. Artinya jika terjadi sebuah konflik yang masih dalam batas wajar dan para karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang baik maka meningkatkan kinerja pegawaidi Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa.*

Kata Kunci : *Konflik kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi semua perusahaan atau organisasi baik yang bergerak di bidang profit atau bergerak pada bidang sosial, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, manajemen sumber daya manusia menjadi modal daya saing utama organisasi sampai tingkat internasional. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala permasalahan yang hadir dalam perkembangan dan persaingan pelayanan baik bisnis maupun publik itu sendiri baik yang berasal dari manusia maupun permasalahan teknis hanya dapat diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang sangat di akui kemutakhirannya di bidang sumber daya manusia yaitu melalui konsep *The Right Man In The Right Place At Right Time*.

Unit layanan pelanggan PLN Sungguminasa hadir untuk mengatasi masalah kelistrikan yang terjadi di dalam lingkup Kab. Gowa baik yang bersifat teknis atau non-teknis. Sehingga unit ini boleh dikatakan ujung tombak dari PLN Gowa karena bersentuhan langsung dengan para pelanggan, wajah PLN sangat tergantung bagaimana unit ini bekerja. Sedangkan kinerja karyawan sangat bergantung dengan kondisi kantor baik dari segi penataan hingga segi psikologis.

Dalam suatu perusahaan, diperlukan juga hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya. tetapi di dalam perusahaan konflik juga sering terjadi dan dapat terjadi antar individu, antara individu dan kelompok, dan antar kelompok, namun jika komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama pegawai dapat terjalin maka kecil kemungkinan konflik itu dapat terjadi di dalam suatu perusahaan.

Dampak negatif dari konflik, sebagaimana yang banyak kita lihat bahwa konflik dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang dapat berbahaya efek dalam organisasi. Selain reaksi negatif tersebut dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas yang sedang dikerjakannya.

Selain konflik, lingkungan kerja juga memegang peranan yang vital dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif para karyawan akan bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai tanggung jawabnya sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa”**.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Menurut Veithzal dalam Julvia (2016:61) mengatakan bahwa: “Konflik adalah tidak sesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.”

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah bentuk perbedaan baik pandangan atau tindakan dalam suatu organisasi antara dua individu atau lebih individu atau kelompok yang beranggapan bahwa pihak lain mempengaruhi secara negatif.

b. Faktor yang mempengaruhi Konflik Kerja

Terdapat banyak pendapat dan teori terikat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja. Salah satu teori tentang faktor yang mempengaruhi konflik kerja dinyatakan oleh Wirawan (2009: 24) menyatakan ada 8 faktor yang mempengaruhi konflik kerja, yaitu :

- 1). Asumsi individu.
- 2). Persepsi mengenai penyebab konflik kerja.
- 3). Ekspektasi atas reaksi lawan konflik kerja.
- 4). Pola komunikasi dalam interaksi konflik kerja.
- 5). Kekuasaan yang dimiliki.
- 6). Pengalaman menghadapi situasi konflik kerja.
- 7). Sumber yang dimiliki.
- 8). Keterampilan berkomunikasi.

c. Indikator Konflik Kerja

Menurut Flippo dalam Sari (2015), yang menjadi indikator indikator didalam konflik kerja adalah :

- 1) Percekcokan atau perdebatan (kontroversi).
- 2) Ketegangan masalah pribadi
- 3) Visi yang berbeda dalam pekerjaan
- 4) Perbedaan pendapat.

- 5) Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan
- 6) Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan
- 7) Konflik emosional
- 8) Perselisihan pribadi
- 9) Lelah secara mental dengan pekerjaan

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Saydam (2000:226) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja pada dasarnya terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) sebagai berikut:

- 1). Penerangan/cahaya
- 2). Suhu Udara
- 3). Suara Bising
- 4). Keamanan Kerja
- 5). Hubungan Karyawan

d. Faktor-faktor Penyebab Stres

Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan stress kerja. Terlalu khawatir dengan pekerjaan yang sedang dijalankan, merasa diperlakukan tidak adil oleh atasan atau rekan kerja, atau menunggu untuk mendapatkan promosi dapat menyebabkan stress. Seseorang yang merasa pekerjaan lebih penting dari yang lain sangat rentan mengalami stress akibat pekerjaan itu sendiri. Pemutusan hubungan kerja, restrukturisasi perusahaan, atau perubahan manajemen dapat meningkatkan kecemasan tentang pekerjaan, yang akan menjadi faktor penyebab stress di lingkungan kerja.

e. Indikator Konflik Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1982:159) adalah sebagai berikut:

- 1). Suasana Kerja
- 2). Hubungan dengan rekan Kerja
- 3). Tersedianya Fasilitas Kerja

3. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Sahabuddin (2016:27) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi

kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

a. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mc. Cealand dalam Mangkunegara (2001:68) sebagai berikut:

- 1). Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- 2). Berani mengambil dan menanggung risiko yang tinggi.
- 3). Memiliki tujuan yang realistis.
- 4). Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- 5). Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- 6). Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Silaban (2012:6) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1). Kemampuan
- 2). Motivasi
- 3). Dukungan yang terima
- 4). Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5). Hubungan dengan organisasi

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Dasar utama pemilihan jenis penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Melalui uji hipotesis tersebut, diharapkan dapat mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa

3. Definisi Operasional dan Pengukuran

Berdasarkan uraian dari konsep sebelumnya, maka dapat ditetapkan pula variabel penelitian, berikut item-itemnya sebagai berikut:

a. Konflik Kerja.

Dari variabel tersebut indikatornya adalah:

- 1) Percekcokan
- 2) Ketegangn Masaalah Pribadi
- 3) Visi yang berbeda dalam pekerjaan
- 4) Perbedaan pendapat
- 5) Perbedaan dalam menentukan penyebab masalah
- 6) Perbedaan dalam menentukan penyelesaian

- konflik
- 7) Konflik emosional
- 8) Perselisihan pribadi
- 9) Lelah secara mental dengan pekerjaan
- b. Stres Kerja. indikatornya adalah:
 - 1) Suasana Kerja
 - 2) Hubungan dengan rekan kerja
 - 3) Tersedianya fasilitas kerja
- c. Kinerja Karyawan. indikatornya adalah:
 - 1) Kuantitas hasil kerja
 - 2) Kualitas hasil kerja
 - 3) Kehadiran
 - 4) Kemampuan dalam bekerjasama

b. Skala Pengukuran

Setelah ditetapkan item-item dalam setiap variabel, maka dilakukan pengukuran terhadap item-item tersebut agar dapat dinilai dan dianalisis. Skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, dimana nantinya setiap item akan diberikan bobot dengan menggunakan skala likert.

4. Analisis Data

Adapun analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Teknik Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian, akan diperoleh frekuensi, persentase, dan rata-rata skor jawaban responden masing-masing item variabel Konflik Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang menggambarkan respon atau tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan pada setiap variabel Konflik Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

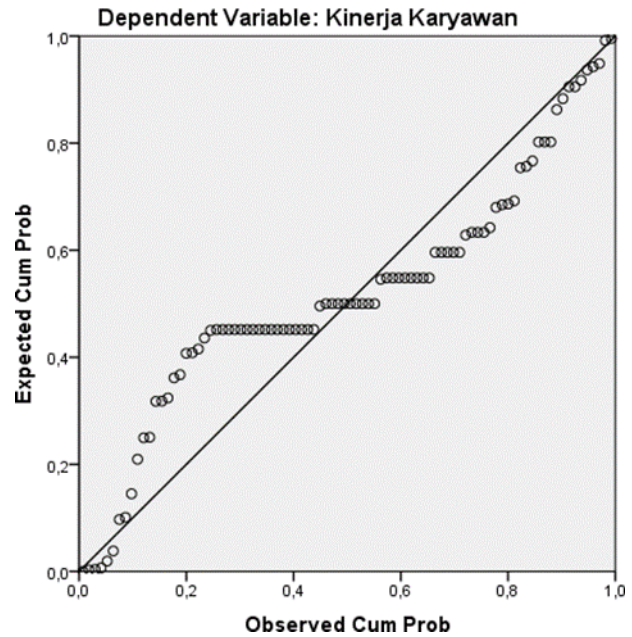
D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dari hasil perhitungan diatas didapat nilai sig. sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal maka ketentuan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2020

Apabila nilai residual dituangkan dalam sebuah grafik P-P Plot, maka terlihat bahwa plot dari residual tersebut menyebar sesuai dengan garis diagonal maka data berdistribusi normal namun apabila menyebar tidak sesuai dengan garis diagonalnya maka data berdistribusi tidak normal. Hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan grafik P-P Plot dapat dilihat pada gambar 4.3. Berdasarkan gambar 4.3 P-P Plot terlihat bahwa plot dari residual tersebut menyebar sesuai dengan garis diagonal maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas. Pada asumsi ini diharapkan dapat dilakukan dengan melihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas nilai VIF dan *tolerance*. Hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Konflik Kerja	,664	1,506
Lingkungan Kerja	,664	1,506

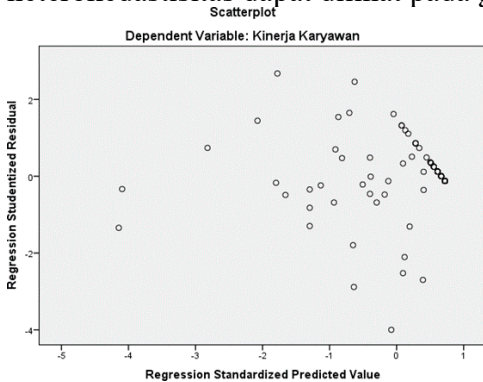
Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF konflik kerja dan lingkungan kerja < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 artinya bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini dinyatakan tidak multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen (konstan) atau tidak. Pengujian heterokedastisitas diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian heterokedastisitas dapat dilihat melalui *scatter plot*. Residual dikatakan memiliki ragam yang homogen apabila titik-titik residual pada *scatter plot* menyebar secara acak.

Dari hasil pengujian pada gambar 4.4 di dapat bahwa diagram tampilannya *scatter plot* membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala heterokedastisitas. Hasil pengujian asumsi heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2020

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu konflik kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan bantuan SPSS.

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

- a. Konstanta sebesar -9,717 menunjukkan

bahwa variabel konflik kerja (X_1)

dan lingkungan kerja (X_2) diasumsikan 0, maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah -9,717

- b. Koefisien regresi variabel konflik kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,259. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa. Artinya konflik kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa sebesar 0,259, ceteris paribus.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,985. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa. Artinya lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa sebesar 0,985, ceteris paribus.

regresi linier berganda diatas yaitu variabel konflik kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka dari itu, apabila variabel konflik kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) meningkat maka akan diikuti meningkat variabel kinerja karyawan (Y).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Cara pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan nilai α (α). Apabila nilai signifikansi $t < \alpha$ (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hasilnya signifikan. Sedangkan apabila signifikansi $t > \alpha$ (α) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya hasilnya tidak signifikan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Hasil uji t variabel konflik kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,038. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Sig. $t < \alpha$ (0,05) maka pengaruh variabel konflik

kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah negatif signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga apabila konflik kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Besar pengaruh variabel konflik kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) = -0,259 (25,9%)

- b. Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,082. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Sig. t < alpha (0,05) maka pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga apabila lingkungan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil uji t menunjukkan bahwa konflik kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) = -0,650 (65%).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Cara pengambilan keputusan dengan membandingkan signifikansi F dengan nilai *alpha* (α) yaitu 0,05. Apabila signifikansi F < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Sedangkan, Apabila signifikansi F > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan nilai Sig.F < α yaitu 0,000 < 0,05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan konflik kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan (bersama- sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila konflik kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan meningkat maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan.

c. Variabel yang dominan

Dalam menentukan variabel bebas yang dominan dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linier, maka

peneliti menggunakan nilai *standart coefficients beta*. Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui variabel konflik kerja (X_1) memiliki nilai beta - 0,367 sedangkan variabel lingkungan kerja

(X_2) memiliki nilai beta 0,650. Maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (X_2) adalah variabel dominan pada penelitian ini karena memiliki nilai beta lebih besar di dibandingkan dengan nilai beta variabel konflik kerja (X_1).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 83% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan linier antara variabel bebas (konflik kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil perhitungan koefisien korelasi (R) adalah 0,834 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) pada penelitian ini sebesar 0,834. Nilai korelasi ini menunjukkan tentang hubungan antara variabel konflik kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,834. Untuk menginterpretasikan hasil korelasinya peneliti menggunakan tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2013:189

Jika dilihat pada tabel 2 nilai koefisien korelasi 0,834 berada pada kategori 0,80 -1,00. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan kuat. Kesimpulannya bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat saling mempengaruhi.

6. Pembahasan Analisis Deskriptif

a) Konflik Kerja (X_1)

Karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa cenderung cukup setuju bahwa karyawan memiliki konflik kerja dalam perusahaan. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran angket yang telah dilakukan oleh peneliti. Pada variabel

konflik kerja ini terdapat 16 item pernyataan, dari pernyataan tersebut ada hasil jawaban responden yang diperoleh rata-rata paling tinggi, yaitu pada item $X_{1.3}$ dengan pernyataan ketegangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor 429.

b) Lingkungan Kerja (X_2)

Karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa cenderung cukup setuju bahwa karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dalam perusahaan. Variabel lingkungan kerja ini terdapat 10 item pernyataan, dari pernyataan tersebut ada hasil jawaban responden yang diperoleh rata-rata paling tinggi, yaitu pada item $X_{2.4}$ dengan hubungan antara karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dengan skor 428.

c) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja pada Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa. Variabel kinerja karyawan ini terdapat 12 item pernyataan, dari pernyataan tersebut ada hasil jawaban responden yang diperoleh rata-rata paling tinggi, yaitu pada $Y_{1.12}$ dengan pernyataan sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan agar tujuan perusahaan tercapai dengan skor 424.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

a) Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

1) Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel konflik kerja (X_1) diperoleh signifikansi $< (\alpha) 0,05$ sehingga variabel konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel konflik kerja mayoritas adalah cukup setuju bahwa sering terjadi konflik. Hal ini berarti karyawan cukup atau sering terjadi konflik intraorganisasi yang ada pada karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa.

Konflik dapat menghambat kinerja apabila dibiarkan berkepanjangan dan tidak mendapatkan penyelesaian yang jelas. Akan tetapi, konflik akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik apabila dikelola dan dikendalikan dengan tepat.

Selain itu, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurazizah (2020) yang berjudul "Pengaruh Konflik Internal Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makassar" menunjukkan bahwa konflik memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Melalui hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa konflik tidak selamanya dapat

menimbulkan dampak yang buruk apabila penanganan konflik dilakukan secara optimal akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh signifikansi $< (\alpha) 0,05$ sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel lingkungan kerja mayoritas adalah cukup setuju yaitu dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang sehat dan nyaman kepada karyawan unit layanan pelanggan PLN sungguminasa berpengaruh pada tingkat kualitas individunya. Apabila seorang karyawan memiliki kualitas yang baik maka akan sangat membantu pekerjaannya di perusahaan dia bekerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2017) dengan judul Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Gowa, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas lingkungan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja tanpa dikelola dengan baik akan menghambat bekerja secara maksimal. Sebaliknya, pengelolaan lingkungan kerja dengan baik akan membantu menghasilkan pekerjaan secara maksimal sehingga mencapai target perusahaan.

b) Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki nilai $F < (\alpha) 0,05$ sehingga variabel konflik kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan korelasi antara konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja termasuk kategori kuat. Selain itu berdasarkan nilai adjusted R Square diketahui bahwa variabel konflik kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan

kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,830 (83%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tambak (2018) dengan judul “Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Zhafira Tetap Jaya Medan” yang menunjukkan bahwa variabel konflik dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian maksimal kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki konflik kerja dan lingkungan kerja yang dapat dikelola dengan baik akan berdampak positif pada karyawan. Pihak perusahaan atau atasan harus senantiasa mengawasi dan menerapkan strategi dalam manajemen konflik kerja dan lingkungan kerja agar kerugian dapat diminimalkan sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Variabel Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa
- b. Variabel Konflik Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa.
- c. Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa.

2. Saran

- a. Perusahaan perlu mengendalikan tingkat konflik yang dialami karyawan dengan mengurangi atau menghindari konflik yang tidak perlu dengan baik, misalnya komunikasi antar karyawan harus terjalin dengan baik. Dalam hal pekerjaan pegawai harus menjalin komunikasi yang baik agar pekerjaan lancar, struktur dalam pembagian divisi kerja pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, serta faktor pribadi setiap pegawai diidentifikasi dengan baik sehingga dapat mencegah terjadinya konflik yang bersifat negatif di perusahaan.

- b. Perusahaan juga perlu memperhatikan sarana dan prasarana yang ada di lingkungan kerja perusahaan seperti kebersihan dan kenyamanan yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Julvia, Cristine. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah manajemen bisnis*, vol. 16, no. 1, januari - juni 2016. Anoraga Panji, 2006. *Psikologi Kerja*, Cetakan Ketiga PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex 1982. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Ghalia Indonesi, Jakarta: 1982). h. 159
- Nurazizah, A. 2020. Pengaruh Konflik Internal Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makassar. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Makassar. Makassar.
- Rahmawati, Ika Ayu. 2017. Pengaruh Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Gowa. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Alauddin Makassar. Makassar.
- Sahabuddin, Romansyah. 2016. pengaruh role overload terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten mamuju tengah. *Jurnal Economix*, 4, 24-34.
- Sari, R. P. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Djambatan, Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar

Maju

Silaban. E. Bernard. 2012. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan. EFENSI Volume 15 no.1/ April 2012.

Tambak, Hendra Lesmana. 2018. Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Zhafira Tetap Jaya Medan. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Medan Area. Medan.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

