

DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SUKSES BETON

Lastri Anggi Fani¹, Indra Firdiyansyah²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang
email: lastrianggifani@umrah.ac.id¹, indrafirdiyan@gmail.com²

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of conflict and work environment either partially or simultaneously on employee performance at PT. Nusantara Sukses Beton. This research is a quantitative research. The subject of this research is employees of PT. Nusantara Sukses Beton with a sample of 16 people. Data collection using questionnaires that have been tested for validity and reliability. The result of the research shows that there is no positive and significant influence between conflict and employee performance with the result of t test. With a value of 0.492 t count is greater than t table 3.81 with a significant value of 0.631, this value is greater than 0.05. There is no positive and significant influence between work environment and employee performance with the result of t test. With t count value 2.356 bigger than t table 3.81 with significant value 0.03, this value is smaller than 0.05. There is a positive and significant influence between conflict and work environment simultaneously on the performance of employees in targeted with test results f. With the f value of 6,602 is smaller than f table 3.18.

Keywords: Conflict, Work Environment and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sukses Beton. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Nusantara Sukses Beton dengan sampel 16 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reabilitasnya. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar konflik dan kinerja karyawan di tujuan dengan hasil uji t. Dengan nilai t hitung 0.492 lebih besar dari t tabel 3.81 dengan nilai signifikan 0.631, nilai ini lebih besar dari 0.05. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di tujuan dengan hasil uji t. Dengan nilai t hitung 2.356 lebih besar dari t tabel 3.81 dengan nilai signifikan 0.03, nilai ini lebih kecil dari 0.05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di tujuan dengan hasil uji f. Dengan nilai f hitung 6.602 lebih kecil dari f tabel 3.18.

Kata kunci: Konflik, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan oleh perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto dalam Maulana 2015:18).

Untuk memenuhi target yang telah ditetapkan, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan perusahaan itu sendiri tidaklah terlepas dari kinerja sumber daya manusianya. Darwito (2008) mengemukakan

bahwa manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat mengerakkan roda institusi.

Ada dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik dan lingkungan kerja. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Harold dalam Rifandi (2017) menyebutkan bahwa ketika orang-orang dalam suatu organisasi berkolaborasi dalam kerja, maka bisa saja muncul konflik atau perselisihan.

Berbeda dengan zaman sekarang. Di era yang modern ini, ada sejumlah ahli manajemen bertanggapan bahwa konflik yang ada di suatu perusahaan tidak dapat dihindari, dan keberadaannya dapat memperjelas masalah., mengetahui kekurangan perusahaan, solusi terhadap kelemahan, dan bahkan dapat mengarahkan perusahaan pada tujuan.

Wijono (2010) membagi konflik atas dua unsur, yaitu konflik antara individu dengan dirinya sendiri, dan konflik antara individu dengan lingkungan instansi. Selanjutnya dikemukakan, bahwa munculnya konflik yang ada dalam diri individu cenderung berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai (*goal conflict*) dan pertentangan dalam hal peran yang hendak dimainkan (*role conflict*). Konflik peran dalam diri seorang individu muncul karena individu tersebut memiliki peran yang kontradiktif. Jika pegawai mengalami perlakuan tidak konsisten sebagai akibat penerimaan tugas yang bertentangan dari berbagai pihak, sebagai efek dari ketidak kompatikan perintah, maka terjadilah konflik peran atau *Role Conflict*.

Gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Aldionita dalam Subechi, 2015). Konflik dalam organisasi bisa menimbulkan ketidaksesuaian antara dua individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda-beda.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Disadari atau pun tidak, lingkungan kerja karyawan akan menentukan kinerja. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya (Moekijat dalam Iin Melindasari, 2015). Selain itu, kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejemuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil studi kasus yang terjadi di PT. Nusantara Sukses Beton yang berkedudukan di kota Batam, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *construction*.

Kinerja karyawan di PT. Nusantara Sukses Beton dapat dilihat dari daftar pengaduan (*complain*) yang ada di perusahaan selama 5 (lima) tahun terakhir. Adapun data pengaduan yang masuk ke perusahaan sebagai berikut :

Tabel. 1 Data Pengaduan Kinerja Karyawan

Tahun	Project	Jumlah pengaduan	Terselesaikan	Belum Selesai
2017	properti	23	22	1
2018	properti	34	32	2
2019	Properti	23	20	3
2020	properti	32	30	2
2021	Properti	33	31	2

Sumber : PT. Nusantara Sukses Beton

Berdasarkan hasil data pengaduan (*complain*) di atas, dapat diketahui bahwa pengaduan yang ada 5 (lima) tahun terakhir sebanyak 145 dan telah diselesaikan sebanyak 113 dan yang belum mampu diselesaikan sebanyak 10. Dari data di atas kita bisa melihat bahwa di tahun 2018 pengaduan yang masuk ke perusahaan lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada PT. Nusantara Sukses Beton di Batam. Menurut Sugiyono (2019:80) menerangkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Sukses Beton.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Sukses Beton.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 dengan kriteria uji bila correlated item – total correlation besar di bandingkan dengan 0,3 maka data menggunakan construct yang kuat (valid). Hasil dari Pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji Validitas Varibel Konflik

No	Item Pertanyaan	Correlated Item – Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
1	X1.1	0.596	0.3	Valid
2	X1.2	0.790	0.3	Valid
3	X1.3	0.6284	0.3	Valid
4	X1.4	0.648	0.3	Valid
5	X1.5	0.769	0.3	Valid
6	X1.6	0.676	0.3	Valid

7	X1.7	0.594	0.3	Valid
8	X1.8	0.235	0.3	Tidak Valid
9	X1.9	0.511	0.3	Valid
10	X1.10	0.615	0.3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 2 di atas menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji validitas di atas maka, item pernyataan no 8 tidak digunakan dalam penelitian ini karena tidak valid. Sedangkan item pernyataan 1,2,3,4,5,6,7,9,10 valid karena $r_{hitungnya} >$ dari nilai batas kritisnya.

Tabel.3 Uji Validitas Varibel Lingkungan Kerja

No	Item Pertanyaan	Correlated Item – Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
1	X2.1	0.798	0.3	Valid
2	X2.2	0.453	0.3	Valid
3	X2.3	0.563	0.3	Valid
4	X2.4	0.590	0.3	Valid
5	X2.5	0.012	0.3	Tidak Valid
6	X2.6	0.645	0.3	Valid
7	X2.7	0.151	0.3	Tidak Valid
8	X2.8	0.349	0.3	Valid
9	X2.9	0.284	0.3	Tidak Valid
10	X2.10	0.676	0.3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 3 di atas menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji validitas di atas maka, item pernyataan no 5,7,9 tidak digunakan dalam penelitian ini karena tidak valid. Sedangkan item pernyataan 1,2,3,4,6,8,10 valid karena $r_{hitungnya} >$ dari nilai batas kritisnya.

Tabel. 4 Uji Validitas Varibel Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	Correlated Item – Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
1	y1	0.769	0.3	Valid
2	y2	0.716	0.3	Valid
3	y3	0.846	0.3	Valid
4	y4	0.921	0.3	Valid
5	y5	0.799	0.3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4 di atas menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji validitas di atas maka, item pernyataan 1,2,3,4,5 valid karena $r_{hitungnya} >$ dari nilai batas kritisnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksud untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika mempunyai hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018 : 45). Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bilamemiliki koefisien kehandalan atau *Cronbach Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Hasil dari Pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (a)	Nilai Kritis	Kriteria
1	Konflik (X1)	0,849	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,723	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,915	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 5 diatas, bahwa hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 ($> 0,60$) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Multikolonieritas

Gejala multikolonieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tolerance adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2006 : 96).

Tabel. 6 Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Konflik (X1)	0.555	1.801
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.556	1.799

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa semua nilai variabel independen untuk *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan *VIF* tidak lebih dari 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolonieritas.

Uji F

Tabel 7
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji –F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	64,217	2	32,109	6,602	,001 ^b
1 Residual	63,220	13	4,863		
Total	127,438	15			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Konflik

Sumber : Hasil Penelitian 2021, (Pengolahan Dengan SPSS)

Dari tabel terlihat bahwa nilai regresi memiliki tingkat signifikansi 0.01, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau nilai $\text{Sig} < \alpha$, ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan “Konflik dan Lingkungan Kerja bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Dalam kasus diatas F hitung memiliki nilai 6.602 sedangkan F tabel memiliki nilai 3,18 ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Uji T

Tabel 8
Uji T

No	Variabel Bebas	T hitung	T Tabel	Keterangan
1	Konflik (X1)	0.492	3.81	Tidak terdapat pengaruh
2	Lingkungan Kerja (X2)	2.356	3.81	Tidak terdapat pengaruh

Dari tabel terlihat bahwa nilai t hitung kedua variabel bebas lebih kecil dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 9:

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,428	2,20524

Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Konflik

Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0,428. Hal ini berarti 42.8% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan konflik sedangkan sisanya sebesar 57,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan Bahwa :

1. Konflik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sukses Beton. Hal ini dibuktikan tingkat signifikansi 0.631, nilai ini lebih besar dari 0.05
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sukses Beton. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi 0.035, nilai ini lebih kecil dari 0.05.
3. Konflik dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sukses Beton. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi tingkat signifikansi 0.01, nilai ini lebih kecil dari 0.05.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam penelitian ini, penulis mendapat saran, ide, masukan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Laporan ini tidak akan selesai tanpa bantuan serta dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Terutama saya ucapkan terima kasih kepada pimpinan perusahaan yang telah memberikan izin kepada saya.

DAFTAR PUSTAKA

- Iin Melindasari. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance (FIF)* Gresik. Skripsi. Universitas Wijaya Putra. Surabaya.
- Muhamad Rosidhan Anwari, dkk. 2016. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya. Malang.
- Rendra Kristi Yogi dan Dwiarko nugrohoseno. 2014. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Maderator Pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Timur*. Jurnal Ilmu Manajemen. Universitas Negeri Surabaya.
- Ria Puspita Sari. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja*

- Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rifandi. 2017. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Skripsi. Universitas Halu Oleo Kendari.
- Subechi Maulana. 2015. Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B. Alfabeta Bandung.