

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:18/07/21

Revisi:24/07/21

Diterbitkan: 29/12/21

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 *total sampling* dan pada penelitian menggunakan ini menggunakan metode Kuisioner dengan menggunakan seluruh sampel sebagai bahan penelitian.

Hasil: Penelitian ini memperoleh hasil jika 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 total sampling approach and, the researchers, use this method using the Questionnaire method by using all samples as research materials. The techniques in this study used Partial T-Test and Multiple Regression Analysis.

Result : This study obtained results of simultaneous research work conflicts. The work environment has a significant effect on employee performance.

Applications: This research is expected to provide benefits for readers, writers and 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) yang meneliti pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian oleh: Kurniawan et al., (2018) menyatakan bahwa, konflik kerja berpengaruh 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. Dalam lingkungan kerja yang kondusif secara langsung

dapat mempengaruhi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai maka akan menurunkan kinerja. [Triastuti, \(2019\)](#). Lingkungan kerja yang baik berarti manusia dapat melakukan aktivitas dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa “jika lingkungan kerja diperbaiki maka kinerja pegawai akan meningkat”.

Penelitian sebelumnya oleh [Badrianto & Ekhsan, \(2019\)](#) mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh [Chandra & Priyono, \(2015\)](#). Hasil penelitian disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh 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”. Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh peneliti terdahulu, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan latar belakang 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.)”

1.1 TINJAUAN PUSTAKA

1.1. 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 yang dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Berlandaskan pada pemahaman yang diperoleh dari pengertian variabel kinerja dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai secara optimal untuk suatu tanggung jawab yang diberikan.

1.2. 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 keter kaitannya 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.

1.3. Lingkungan Kerja

Menurut [Sedarmayanti dalam Saleh, \(2018\)](#). Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan manajemen didalam perusahaan. Dalam konteks perusahaan manufaktur, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat produk perusahaan diproduksi. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang akan bersentuhan dengan individu dan kelompok, lingkungan sekitar tempat individu bekerja, metode kerja dan pengaturan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. METODOLOGI

2.1. 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 bergerak di bidang servis dan penjualan mobil penumpang, service dan suku cadang dengan merek Mitsubishi. Jumlah karyawan 130 orang.

2.2. 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

2.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi yang terdapat pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda yang berjumlah 130 orang karyawan, adapun yang dimaksud dengan populasi adalah suatu wilayah generalisasi dari objek atau subjek yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan kualitas dan karakteristik tertentu untuk

dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. 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 diambil dari total populasi yang ada. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak, kepada 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:

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

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.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui kuesioner, kuesioner ini dipecah jadi 2 bagian adalah kuesioner yang berisi instrumen konflik kerja serta lingkungan kerja dan mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan rumus yang ditentukan bahwa jumlah sampel untuk mempermudah responden dalam memberikan tanggapan adalah 98 orang, maka peneliti akan menyajikan kuesioner dalam bentuk google form, yang bisa langsung diisi melalui link pada handphone masing-masing karyawan perusahaan

2.5. 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.

$$Y = a + b X1 + bX2$$

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

2.6. 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.

2.7. Uji t (Parsial)

Pada dasarnya Uji Parsial merupakan sebuah pengujian yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen yaitu konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat atau dependen yaitu kinerja

2.8. Uji F (Simultan)

Uji F untuk melihat apakah seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh secara serempak terhadap variabel terikat, menggunakan nilai signifikansi sebesar 5%. Uji F, dalam analisis regresi linier berganda memerlukan secara simultan dengan menggunakan F_{hitung} dan F_{tabel} . Hipotesis diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan.

2.9. 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

2.10. 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	r	Pernyataan
		Hitung	Tabel	
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	r	Pernyataan
		Hitung	Tabel	
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

2.11. 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 dikarenakan 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

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 dijelaskan 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. 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 yang didapatkan pada tabel 13 perolehan t_{hitung} dari variabel konflik kerja adalah sebesar 3,329 dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel} = (3,329 > 1,985)$ dan pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,491 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel} = (5,491 > 1,985)$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat disajikan dalam perumusan sebagai berikut:

$$Y = 4,544 + 0,371X_1 + 0,468X_2 \quad (2)$$

Nilai determinasi (R^2) sebesar 0,545 yang dapat diartikan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,5% dan sisanya 45,5% dijelaskan dengan sebab-sebab lainnya. Dan perolehan nilai R sebesar 0,738. Maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel konflik kerja (X^1) dan lingkungan kerja (X^2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dikategorikan hubungan tersebut kuat.

3. 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 :

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 pada tabel 14 diperoleh data dari responden karyawan PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA DI KOTA SAMARINDA yang dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 98 orang karyawan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62,2% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 37,8 %.

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 bekerja satu sampai dua tahun sebanyak 33 (33,7%) dan jumlah karyawan yang bekerja dua sampai tiga tahun adalah 22 (22,4%) karyawan yang bekerja tiga sampai empat tahun 16 (16,3%) jumlah karyawan yang bekerja empat sampai lima tahun 11 (11,2%) dan yang telah bekerja selama lima tahun ke atas adalah 16 orang (16,3%).

3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil uji validitas yang terdapat pada tabel 4, tabel 5 dan tabel 6 yang sudah dijelaskan sebelumnya diketahui bahwa secara keseluruhan item pada masing-masing variabel yaitu konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan hasil tersebut menyatakan bahwa nilai r_{hitung} seluruh variabel lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat dinyatakan data tersebut adalah valid. Hasil uji reabilitas yang sudah dijelaskan pada tabel 7 hasil pengolahan data melalui program SPSS 25 diketahui nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan > 0,6 data tersebut dinyatakan reliabel.

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.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa konflik kerja fungsional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Di Kota Samarinda artinya dalam pengelolaan konflik berdasarkan fungsinya dapat dikelola dengan baik sehingga memberikan dampak positif terhadap 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.

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 TERIMAKASIH

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

- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 97770.
- E P Tobing, J. P., & Zamora, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 549–562. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1712>
- Mokoginta, N. A., Atitude, M. P. C., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Tirta Investama Airmadidi (Aqua). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28059>
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- 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