

## **PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT PLN (Persero) RAYON MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA**

Oleh Kurniawati

Indra Kusdianto, S.E., M.M (1)

Drs. Pasoni Mustafa Muhani, M.M (2)

Email: Nhya010194@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo

### ***ABSTRACT***

*This study aims to determine whether Work Conflict has an effect on Employee Performance at PT PLN (Persero) Rayon Masamba, North Luwu Regency. The sample in this study amounted to 39 employees. The approach used is a quantitative approach. The method of analysis in this research is simple linear regression analysis. The results of hypothesis testing for the work conflict variable (X) on employee performance (Y) indicate that work conflict has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F-test obtained Fcount of 240.59606 and F table value of 4.11 with a significant value of 0.000 <0.05. This shows that the significance value is smaller than the 5% significance level, and the tcount value is greater than the t table value  $240.596 > 4.11$ . While the results of hypothesis testing for the work conflict variable (X) on employee performance (Y) indicate that work conflict has a positive and significant effect on employee performance. The t test results obtained 1-way probability of 1.687 and with a significant value of 0.0%. This indicates that the test result value is greater than the 5% significance level ( $1.687 > 0.05$ ).*

**Keywords:** Conflict, Work, and Employee Performance.

## 1.1 PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tujuan instansi dapat tercapai apabila manajemen dapat mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia, secara efektif dan efisien. Orang-orang yang ada dalam suatu organisasi, baik sebagai pegawai ataupun karyawan memegang peran sebagai penentu dan penggerak jalannya organisasi. Menurut (Hakim, 2007), sebagai suatu sistem organisasi yang terdiri dari bermacam-macam komponen (subsistem) yang saling berhubungan satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam proses interaksi antar subsistem, pasti terjadi suatu ketidakselarasan maupun ketidakcocokan antar individu yang merupakan anggota organisasi. Ketidakcocokan tersebut akan memunculkan ketegangan yang menciptakan suatu konflik. Ketegangan dapat muncul, baik antar individu maupun antar kelompok dalam organisasi. Banyak faktor yang melatarbelakangi terjadinya ketegangan maupun ketidakcocokan tersebut, antara lain sifat pribadi yang berbeda, komunikasi yang buruk, adanya perbedaan nilai, dan sebagainya. Perbedaan-perbedaan inilah yang akhirnya membawa organisasi ke konflik Hakim (2007). Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009) bahwa nampaknya fenomena konflik bersifat universal. Sebagian besar dari kita masih memandang konflik sebagai hal yang harus di hindari bukan suatu realita yang harus dikelola. Padahal dinamika kehidupan berorganisasi dalam bentuk, jenis dan ukuran apapun, pasti mengenal konflik bentuk, jenis dan ukuran apapun. Harold (2006) menyebutkan, ketika orang-orang dalam suatu organisasi berkolaborasi dalam kerja, maka bisa saja muncul konflik atau perselisihan.

Konflik dapat didefinisikan sebagai suatu proses interaksi sosial dimana 2 (dua) orang atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam hal pendapat dan tujuan mereka. Cumming, P.W (2009).

Stonner berpendapat bahwa konflik organisasi mencakup ketidakspakatan menyangkut alokasi sumber daya yang langka atau perselisihan menyangkut tujuan, status, nilai, persepsi atau kepribadian. Sedangkan pengertian kinerja menurut Johns (2007:167), adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Peranan yang dimaksud adalah setiap kegiatan yang menghasilkan suatu akibat, pelaksanaan suatu tindakan, tingkat penyelesaian suatu pekerjaan dan bagaimana karyawan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan.

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dikemukakan masalah pokok yaitu apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Masamba, Kabupaten Luwu Utara?

### C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk menjelaskan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan pengaruh konflik kerja variabel (X) terhadap kinerja karyawan variabel (Y) baik secara simultan maupun parsial.

## 2.1 TINJAUAN PUSTAKA

### A. Konflik

Konflik Kerja adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi, bidang kerja, maupun diantara karyawan yang satu dengan yang lainnya di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan pada umumnya terjadi karena ketidaksesuaian dalam suatu perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi yang berbeda. Konflik kerja pada karyawan apabila jika tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk dan dapat menimbulkan hal yang positif dan negatif.

Perubahan yang dinamis dalam bisnis, berdampak pada kegiatan dalam suatu perusahaan yang dituntut untuk mengikuti perubahan. Perubahan ini secara tidak langsung mendorong sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi dan mengakibatkan beban kerja yang ada pada karyawan tersebut akan bertambah. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi karyawan dapat menimbulkan hal-hal negatif seperti stres kerja dan sebagainya.

Secara garis besar konflik dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat terjadi, diantaranya:

- a. Konflik antar bawahan di bagian yang sama.
- b. Konflik antar bawahan dan pimpinan di bagian yang sama.
- c. Konflik antar bawahan dari bagian yang berbeda.
- d. Konflik antar pimpinan dan bawahan dari bagian yang berbeda.
- e. Konflik antarpimpinan dari bagian yang berbeda.
- f. Dan lain sebagainya.

#### 1. Sumber konflik kerja

##### a. Sumber konflik

Konflik yang terjadi biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena faktor komunikasi (*communication factors*) faktor struktur tugas maupun struktur organisasi (*job structure or organization structure*), faktor yang bersifat personal (*personal factors*), hingga faktor lingkungan (*environmental factors*). Menurut Melayu S.P Hasibuan hal yang menyebabkan persaingan dan konflik, antara lain adanya tujuan yang ingin dicapai, ego manusia, kebutuhan, perbedaan pendapat, salah paham, perasaan dirugikan, dan perasaan sensitif.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko secara ringkas penyebab konflik dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Komunikasi, salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa

yang sulit dimengerti, atau informasi yang menduakan tidak lengkap, serta gaya individu manajer yang tidak konsisten.

- b. Struktur, pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas, atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.
- c. Pribadi, ketidak sesuaian tujuan atau nilai-nilai social pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi.

Berbeda dengan Husaini Usman penyebab konflik secara khusus adalah sebagai berikut:

Konflik dengan diri sendiri dapat terjadi karena adanya tindakan yang bertentangan dengan hati nuraninya, ketidak pastian mengenai kebutuhan yang harus dipenuhi, konflik peranan, konflik kepribadian dan konflik tugas di luar kemampuannya.

#### 2. Jenis Konflik

##### a. Konflik dari dalam individu

Yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang ia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

##### b. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama

Dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dengan bawahan).

##### c. Konflik antar individu dan kelompok

Yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja

mereka. Sebagai contoh, seorang individu mungkin di hukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.

d. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama Karena terjadi pertentangan kepentingan antar kelompok.

e. Konflik antar organisasi Yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam system perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

Berbeda dengan Winardi yang menyatakan bahwa konflik secara inheren tidak bersifat fungsional maupun infungsional. Iahanya memiliki potensial untuk memperbaiki atau menghalangi hasil pekerjaan organisasi, hal mana tergantung pada bagaimana kiranya konflik tersebut dikelola. Perlu diingat bahwa apabilakonflik dapat dikelola dengan baik, mereka mat bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan.

### 3. Indikator konflik kerja

Menurut Fitriana indikator konflik kerja adalah sebagaiberikut:

#### a. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atautidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

#### b. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidak samaan dalam memandang tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan tersebut.

#### c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan perbedaan dalam sikap,

ketidak sesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

#### d. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masingmasing masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

#### e. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

Berdasarkan indikator konflik di atas, dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Fitriana yaitu sebagai berikut:

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

### **B. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut *level of performance*. Pada umumnya kinerja atau *performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan

orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Sementara itu Stoner dan Freeman mengemukakan, kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

### 1. Penilaian kinerja

Penilaian ialah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggara pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja. Menurut Salim Peter kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Penilaian prestasi kerja menurut Melayu S.P Hasibuan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya yang meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan dan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas yang dihasilkan karyawan. Berbeda dengan Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi

ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

### 2. Indikator penilaian kinerja

Menurut Mathis dan Jackson indikator yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

#### a.) Kuantitas dari hasil

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

#### b.) Kualitas dari hasil

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

#### c.) Kehadiran

Merupakan bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.

#### d.) Kemampuan bekerja sama

Karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik

Berdasarkan indikator kinerja di atas, dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Mathis dan Jackson antara lain:

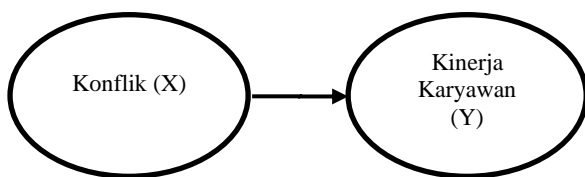
1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Kehadiran
4. Kemampuan bekerjasama

### C. Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

a. Hasil pengujian hipotesis untuk variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil pengujian hipotesis untuk variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### D. Kerangka Konseptual



## 3.1 METODE PENELITIAN

### A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Rayon Masamba yang beralamat di jalan Trans Sulawesi Kelurahan Baliase Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini  $\pm$  selama 2 bulan masa penelitian, mulai dari bulan Februari sampai dengan bulan Maret.

### B. Populasi dan Sampel

Menurut Widiyanto (2010:5), populasi adalah sebagai suatu kelompok atau kumpulan subyek, atau obyek yang akan di generalisasikan dari hasil penelitian untuk penelitian ini. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pengurus maupun anggota (karyawan) dari PT PLN

(Persero) Rayon Masamba kabupaten luwu utara. Pada penelitian ini populasi yang diambil berukuran besar dengan jumlah populasi yaitu jumlah karyawan sebanyak 45 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2013:120) atau bagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian karena keberadaannya merupakan bagian populasi. Sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 39 orang.

### C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian yang dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan pimpinan dan staf karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara pada saat melakukan penelitian.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung oleh peneliti dan secara tertulis yang diperoleh dari PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara.

### D. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi pustaka, yaitu dengan cara mempelajari, meneliti dan menelaah berbagai bacaan yang meliputi buku, jurnal, referensi atau literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Studi lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian dilapangan, dengan cara:
  - a. Wawancara, adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dari responden terkait, dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pimpinan, karyawan dan semua unsur dalam perusahaan yang dapat memberikan informasi yang

berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

- b. Observasi, adalah pengumpulan data yang menuntut peneliti untuk mengamati secara langsung obyek yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.
- c. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas kepada responden.

### E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah: Kinerja karyawan yaitu tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut level of performance. Pada umumnya kinerja atau performance diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Variable independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah: Konflik kerja yaitu adanya kesenjangan atau ketidak sesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi dengan organisasi lain, di antara berbagai bidang dalam sebuah organisasi, maupun diantara anggota di dalam suatu bagian tertentu dalam organisasi.

## 4.1 HASIL PENELITIAN

### A. Hasil Pengujian Hipotesis

#### a.) Hasil uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
Constant	.186	1.228		.152	.880
1 Konflik Kerja	.950	.061	.931	15.511	.000

#### a. Dependent variable: TOTALLY

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial yang dilihat tingkat sig.0,000 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel konflik kerja sebesar 15.511 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ( $\alpha=0.05$ ), dengan rumus  $df=n-k$ , dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel (bebas dan terikat). Pada analisis regresi digunakan probabilitas satu arah maka nilai table distribusi  $t$  dicari pada  $\alpha=5\% : 1 = 5\%$  (uji 1 arah) dengan derajat kebebasan ( $df$ )  $n-k$  atau  $39-2=37$ . Dengan pengujian 2 arah (signifikansi = 0,05) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,687. Oleh karena itu nilai signifikan konflik kerja yang diperoleh sebesar  $1,687 > 0,05$  terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan variabel konflik kerja (X) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka hipotesis diterima.

1.  $H_0$  ditolak  $> sig (0,05)$ ,  $t_{hitung} < t_{tabel}$
2.  $H_0$  diterima  $< sig (0,05)$ ,  $t_{hitung} > t_{table}$

#### b.) Hasil uji F Simultan

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	334.551	1	334.551	240.596	.000 <sup>a</sup>
Residual	51.449	37	1.391		
Total	386.000	38			

#### a. dependent variable: TOTALLY

#### b. predictors: (constant), TOTALLX

Model signifikan selama kolom signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan  $F_{hitung} 240.596 > F_{table} 4,11$ , maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.  $H_a$  diterima bila  $sig < 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .
2.  $H_a$  ditolak bila  $sig > 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$

c.) Uji determinasi R (Model Summary)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 <sup>a</sup>	.867	.863	1.17920

a. Predictors: (Constant), TOTALLX

Diketahui Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,863, Hal ini juga menunjukkan besarnya presentase pengaruh pelatihan dan pendidikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 863% dan sisanya sebesar 1,37% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya.

## B. Analisis Regresi Sederhana

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	.186	1.228		.152	.880
1 Konflik Kerja	.950	.061	.931	15.511	.000

a. Dependent variable: TOTALLY

Angka konstan Unstandardized Coefficients nilainya sebesar 0,186 angka ini merupakan angka kostang yang mempunyai arti jika tidak ada variabel konflik kerja (X) maka nilai konsisten variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,186. Angka koefisiens regresi sebesar 0,950 angka ini berarti bahwa setiap penambahan 1% tingkat variabel konflik kerja (X), maka variabel kinerja

karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,950. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel konflik kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y), sehingga persamaan regresinya dengan rumus  $Y = a + bX$  adalah  $Y = 0,18 + 0,950X$ .

## C. PEMBAHASAN

Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis untuk variabel konflik kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 240.59606 dan nilai  $F_{table}$  sebesar 4,11 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel  $240.596 > 4,11$ . Artinya bahwa konflik kerja dapat meningkatkan Kualitas kinerja karyawan. Semakin baik konflik kerja yang terjadi, maka Kualitas kinerja karyawan di PT PLN Persero) Rayon Masamba semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis untuk variabel konflik kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t diperoleh probabilitas 1 arah sebesar 1,687 dan dengan nilai signifikan 0.0%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai hasil uji lebih besar dari taraf signifikansi 5% ( $1,687 > 0,05$ ). Artinya bahwa konflik kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik konflik kerja maka Kualitas Laporan kinerja karyawan di PT PLN Persero) Rayon Masamba semakin meningkat. Fungsi konflik kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.



## 5.1 PENUTUP

### A. Kesimpulan

Variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa konflik kerja yang dapat diatasi atau diminimalkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada kantor di PT PLN Persero) Rayon Masamba. Fungsi konflik kerja yang terjadi secara teratur akan mengoptimalkan dan meningkatkan tingkat Kualitas kinerja karyawan yang terukur dan terintegrasi secara baik pada PT PLN Persero) Rayon Masamba. Hasil ini dapat dilihat pada uji F dan uji t sebagai berikut :

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 240.59606 dan nilai  $F_{table}$  sebesar 4,11 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel  $240.596 > 4,11$ .

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t diperoleh probabilitas 1 arah sebesar 1,687 dan dengan nilai signifikan 0.0%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai hasil uji lebih besar dari taraf signifikansi 5% ( $1,687 > 0,05$ ).

### B. Saran

Saran untuk calon peneliti berikutnya, diharapkan untuk menambahkan materi dan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjadi tambahan pembelajaran penelitian.

Saran untuk lembaga kampus, diharapkan menjadi tempat untuk menimba ilmu yang sangat membantu mahasiswa dalam mencapai kompetensi yang diperlukan untuk menjadi pendidik yang terbaik. Dari itu harus disadari dalam hal koreksi dan kontrol yang dilakukan fakultas khususnya prodi saat pelaksanaan pembelajaran atau praktik sangat berpengaruh dalam mencapai kompetensi menjadi pendidik terbaik.

Saran untuk tempat penelitian agar lebih memperhatikan pelayanannya dan memberikan pelayanan yang terbaik dalam bentuk apapun yang bersifat umum dan saling membantu untuk mencapai kesejahteraan bersama dan kualitas lembaga yang terbaik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Asri Puspita Ilsa Putri.2017. "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta*". Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W. 2006. *Human Resource Management, 8edition. MCGraw-Hill, Irwin*
- Bernardin, H.John and Russel. 2010. *Human Resource Management. New York: McGraw-Hill*
- Cumming, P.W. 2009. *Open Mangement : Guides to Succesjul Practice, New York: Amacon*
- Elisa Sri Hartina. (2017). *Pengaruh Konflik Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar Area Baubau.*

- Jhons. 2007. *Pengaruh perencanaan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Surabaya*. Jurnal akuntansi dan keuangan.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*. Mathis, dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : UNDIP.
- G. Wenur. J. Sepang., L. Dotulong. 2018 *Pengaruh konflik... 51 Jurnal EMBA Vol.6 No.1, Hal..51-60. ISSN 2303-1174*
- Hakim. 2007. *Team conflict management and team effectiveness: the effects of task interdependence and team identification*. *Journal of Organizational Behaviour*, 30, (2009), 359-378
- Handoko. H. Hani 2012. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jhons. 2007. *Pengaruh perencanaan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Surabaya*. Jurnal akuntansi dan keuangan.
- Lewaherilla, N. 2013. *Analisa Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Utama Ambon*. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 7 No. 1 (1 - 18).
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. .2009. *Kinerja Karyawan*. [Online]. Tersedia: <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>. [04 Oktober 2015]. 43
- Martiyani Pristiwati. 2018 *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol . 16. No. 4
- Muhammad Ashari. S. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Piana Dwi Henda. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*. *Jurnal*.
- Salim, Peter dan Yenny Salim. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan*

*Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*  
Bandung: Alfabeta.

Taliya Reksa Vinda. 2019. *Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung)*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Usman, Husaini. 2013. *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP FKIP UMS.

Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Yuda Alfian dkk. 2018. *Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 58.No. 2.