

Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KPRI Sedar Ngancar

Sazuan Prasetyo

Universitas Islam Kadiri

E-mail: sazuanprasetyo641@gmail.com

H. Moch. Saleh Udin

Universitas Islam Kadiri

E-mail: mochsalehudin47@gmail.com

Trisnia Widuri

Universitas Islam Kadiri

E-mail: twiduri22@gmail.com

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Abstract. *This research aims to determine the influence of the variables work conflict (X1), work environment (X2), and communication (X3) on employee performance (Y) at KPRI Sedar Ngancar. This type of research is quantitative research. The data collection techniques used are primary data and secondary data. The sample selection used the saturated sampling method, the number of samples in the study was 36 respondents at KPRI Sedar Ngancar. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test. The research results showed that the multiple linear regression equation $Y = 1.564 + 0.688X1 + 0.584X2 + 0.343X3$ and the results of the t test for the work conflict, work environment and communication variables had a partially significant effect on employee performance with $sig < 0.05$. The F test results obtained Fcount results with a significance value of $0.000 < 0.05$. From the results of the analysis it can be concluded that work conflict, work environment and communication simultaneously have a significant effect on the performance of KPRI Sedar Ngancar employees.*

Keywords: *conflict, work environment, communication, employee performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel konflik kerja (X1) lingkungan kerja (X2), dan komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPRI Sedar Ngancar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh, jumlah sampel dalam penelitian diperoleh sebanyak 36 responden pada KPRI Sedar Ngancar. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,564 + 0,688X1 + 0,584X2 + 0,343X3$ dan hasil Uji t variabel konflik kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil $sig < 0,05$. Hasil uji F diperoleh hasil F_{hitung} dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa konflik kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan KPRI Sedar Ngancar.

Kata kunci: Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah hal terpenting pada perusahaan, dikarenakan dampak sumber daya manusia tersebut cukup mempengaruhi sumberdaya lainnya, keberhasilan perusahaan terletak pada sumber daya manusianya dimana perusahaan harus mempunyai kualitas kerja dan tujuan yang baik dalam menghasilkan sumber daya manusia yang baik. Apabila sumber daya manusia pada perusahaan tidak baik akibatnya perusahaan tersebut akan kesulitan dalam pencapaian tujuannya. Era globalisasi pada saat ini, dapat dilihat melalui perubahan lingkungan, baik diluar ataupun di dalam organisasi. Perubahan tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. perusahaan menuntut karyawan dalam pencapaian kerja yang sudah ditentukan perusahaan.

Konflik kerja merupakan permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan terjadinya konflik kerja dapat menyebabkan karyawan mengalami penurunan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di perusahaannya, hal tersebut akan berakibat terhadap kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan. Konflik kerja dapat berakibat buruk dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan karyawan. Permasalahan yang dialami pada KPRI Sedar Ngancar mengenai variabel konflik kerja yaitu sering terjadi konflik sesama rekan kerja seperti berbeda pendapat. Konflik tersebut juga dapat menyebabkan terpecahnya hubungan antara anggota satu dengan lainnya, apabila konflik tersebut tidak terselesaikan dengan baik, maka juga akan menghambat pekerjaan dan menghambat pemasukan sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Permasalahan mengenai lingkungan kerja yang menyebabkan kinerjanya menurun yaitu kurang ada hubungan yang baik antar karyawan selain itu karyawan kurang mendapatkan motivasi semangat dalam bekerja dan kurang mendapat perhatian dari pimpinan.

Dalam hal ini komunikasi sangat dibutuhkan di organisasi atau perusahaan sebagai cara untuk menyampaikan sebuah pendapat, tujuan dan visi perusahaan dengan jelas. Komunikasi yang minim dilakukan pada sebuah organisasi atau perusahaan menyebabkan pemborosan sumber daya karena kurangnya informasi yang didapat.

Permasalahan pada komunikasi kerja yaitu penyampaian pesan yang disampaikan atasan sulit untuk dipahami sehingga terjadinya kesalahan fahaman dalam komunikasi. Sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan serta bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPRI Sedar Ngancar”**.

KAJIAN TEORITIS

Konflik kerja

Sunyoto (2015:218) menjelaskan bahwa konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompokkelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang mengalami ketidaksepakatan tersebut mencoba menjelaskan duduk persoalan dari pandangan mereka. Indikator konflik kerja menurut Winardi (dalam Puspitasari et al., 2020) yaitu1) Konflik fungsional:Bersaing untuk meraih prestasi, Pergerakan positif menuju tujuan, Merangsang kreatifitas dan inovasi, Dorongan melakukan perubahan. 2) Konflik disfungsional : Mendominasi diskusi, Tidak senang bekerja dalam kelompok, Benturan kepribadian, Perselisihan antar individu, Ketegangan.

Lingkungan kerja

Noah dan Steve (2012:9) “lingkungan kerja yang kurang lebih adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja”. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja Menurut Sunyoto (2015) Indikator-indikator dalam Lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut 1) pemimpin mendengarkan saran/ide bawahan, 2) pemimpin mengayomi bawahan, 3) hubungan antara karyawan harmonis.

Komunikasi

Komunikasi Menurut Wibowo (2016:165) “komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan”. Menurut Wibowo (dalam Rizki, 2022) indikator-indikator komunikasi antara lain adalah 1) Kemudahan dalam memperoleh info (Sugiyono, 2020) rmasi, 2) Intensitas komunikasi, 3) Efektivitas komunikasi, 4) Tingkat pemahaman pesan, 5) Perubahan sikap.

Kinerja Karyawan

Sutrisno (2016:151) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”. Kinerja merupakan catatan out-come yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menurut Robbins (dalam Glorianismus et al., 2023) “indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan”. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh secara signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan
- H2 : Ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H3 : Ada pengaruh secara signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan
- H4 : Ada pengaruh secara signifikan antara konflik kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian berlokasi di Lokasi Penelitian ini dilakukan di KPRI Sedar Ngancar. Lokasi KPRI Sedar Ngancar Kabupaten Kediri ini beralamat di Dusun Pohrejo, Desa Ngancar, Kecamatan Ngancar, Kabupaten Kediri. Kegiatan usaha pada koperasi ini seperti: USP (Usaha Simpan Pinjam), Pertokoan, Transportasi (Jasa Transportasi). Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 36 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh karyawan bagian KPRI Sedar Ngancar sebanyak 36 karyawan.

Pengumpulan data menggunakan teknik observasi atau pengumpulan data secara langsung, wawancara atau percakapan 2 orang atau lebih dengan tujuan mendapatkan jawaban pertanyaan, studi pustaka atau literatur yang mendukung penelitian, kuesioner untuk pengambilan data. Menggunakan teknik analisis uji *instrument* berupa 1) uji validitas, 2) uji reliabilitas. Uji asumsi klasik 1) uji normalitas, 2) uji multikolinearitas, 3) uji heteroskedastisitas, 4) uji linearitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji t secara parsial dan uji F secara simultan dan Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrument

Uji Validitas

1. Konflik kerja

Diketahui bahwa hasil uji validitas pada semua item variabel konflik kerja (X1) yang terdiri dari 4 pertanyaan memperoleh nilai taraf signifikansi $< 0,05$. Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Lingkungan kerja

Diketahui bahwa hasil uji validitas pada semua item variabel lingkungan kerja (X2) yang terdiri dari 6 pertanyaan memperoleh nilai taraf signifikansi $< 0,05$. Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

3. Komunikasi

Diketahui bahwa hasil uji validitas pada semua item variabel komunikasi (X3) yang terdiri dari 10 pertanyaan memperoleh nilai taraf signifikansi $< 0,05$. Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

4. Kinerja karyawan

Diketahui bahwa hasil uji validitas pada semua item Kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pertanyaan memperoleh nilai taraf signifikansi $< 0,05$. Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil	Keterangan
Konflik kerja	0,70	0,761	Reliabel
Lingkungan kerja		0,760	Reliabel
Komunikasi		0,772	Reliabel
Kinerja karyawan		0,762	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memperoleh nilai Cronbachs Alpha yang lebih besar yaitu diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep yang mengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Konflik kerja	6,681	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan kerja	7,634	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi	9,054	Tidak terjadi multikolinearitas

Dapat dilihat bahwa variabel bebas lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas, hal ini berarti antar variabel independent tidak terjadi korelasi.

2. Uji normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi	0,200	Normal

Dapat diketahui nilai signifikan Asymp. Sig untuk variabel sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

3. Uji linearitas

Hasil uji linieritas antara X_1 diperoleh nilai sig sebesar $0,239 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara konflik (X_1) dengan Kinerja (Y) adalah linier. Hasil uji linearitas antara X_2 diperoleh nilai sig $0,521 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja (Y) adalah linier. Hasil uji linearitas antara X_3 diperoleh nilai sig $0,519 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi (X_3) dengan kinerja (Y) adalah linier.

4. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig.(2-tailed) variabel konflik kerja (X_1) sebesar 0,409, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,128, dan variabel komunikasi (X_3). Nilai kedua variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis regresi linier berganda

$$Y = 1,564 + 0,688X_1 + 0,584X_2 + 0,343X_3$$

1. Nilai Constant (α) = 1,564

Nilai konstanta sebesar 1,564 artinya apabila tidak ada pengaruh dari konflik kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) maka, kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 1,564.

2. Koefisien Regresi konflik kerja (b_1) = 0,688

Koefisien regresi konflik kerja (X_1) sebesar 0,688 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel konflik kerja (X_1) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,688 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3. Koefisien Regresi lingkungan kerja (b_2) = 0,584

Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,584 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja (X_2) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,584 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4. Koefisien Regresi komunikasi (b_3) = 0,343

Koefisien regresi komunikasi (X_3) sebesar 0,343 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel komunikasi (X_3) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,343 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji hipotesis

Uji t

1. Konflik kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPRI Sedar Ngancar dengan hasil $t_{hitung} 3,267 > t_{tabel}$ yaitu 2,045 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.

2. Lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KPRI Sedar Ngancar dengan hasil $t_{hitung} 3,836 > t_{tabel}$ yaitu 2,045 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
3. Komunikasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} 3,741 > t_{tabel}$ yaitu 2,045 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Uji F

Menunjukkan bahwa hasil dari F_{hitung} sebesar $288,097 > t_{tabel} 2,90$ dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa konflik kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPRI Sedar Ngancar Kabupaten Kediri.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan (R^2) atau sebesar 0,964. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, lingkungan kerja dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 96,4% dan sisanya 3,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,267 dengan Sig t $0,003 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka H_1 diterima H_0 ditolak.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,836 dengan Sig t $0,001 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,741 dengan Sig t $0,001 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak.

4. Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji F mendapatkan nilai F_{hitung} sebesar 288,097 dan signifikan 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa Hipotesis 4 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

KESIMPULAN

1. Variabel konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI Sedar Ngancar Kediri.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI Sedar Ngancar Kediri
3. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI Sedar Ngancar Kediri
4. Variabel Konflik kerja, Lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN

Bagi pihak KPRI Sedar Ngancar Kabupaten Kediri, diharapkan agar meningkatkan Kinerja karyawan dengan memperhatikan konflik kerja, lingkungan kerja dan komunikasi karyawan dalam bekerja, Peningkatan sumber daya manusia pada KPRI Sedar Ngancar Kabupaten Kediri melalui variabel konflik kerja, lingkungan kerja dan kerja sama tim agar tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, perlu adanya penelitian lanjutan terhadap faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Noah, Y. dan Steve. 2012. *Work Environment and Job Attitude Among Emloyees in A Nigerian Work Organization. Journal Of Sustainable Society* 1 (2), 36-43
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.24269/asset.v1i1.2555>
- Stephen Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta; Indeks
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); kedua ceta). alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. center for academic publishing service.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (kelima). rajawali pers.