

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA PEKAN TOLAN

Sri Ayla^{1*}, Mhd. Amin², Nurhabibah Ritonga³, Jeni Sukmal⁴, Ferdi Irawan⁵

¹Fakultas Ekonomi Program, Studi Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Sumatera Utara Indonesia

²Fakultas Ekonomi Program, Studi Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Sumatera Utara Indonesia

³Fakultas Ekonomi Program, Studi Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Sumatera Utara Indonesia

⁴Fakultas Ekonomi Program, Studi Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Sumatera Utara Indonesia

⁵Fakultas Ekonomi Program, Studi Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Sumatera Utara Indonesia

Email: ¹Aylasiregar92@email.com, ²mhd.amin1111@gmail.com ³beib.ritonga87@email.com, ⁴jenisukmal17@email.com, ⁵Ferdiirawan01@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Pekan Tolan. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Pengerjaan metode analisis data dengan menggunakan software SPSS 22.0 for Windows. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 orang pegawai yang diambil dengan menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian ini berdasarkan uji F menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai $F_{hitung}(41,505) > F_{tabel}(2,93)$ dan taraf signifikan $0,00 > 0,05$. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa konflik kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai $t_{hitung}(5,386) > t_{tabel}(2,045)$ dan taraf signifikansi $0,000$; bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai $t_{hitung}(6,618) > t_{tabel}(2,045)$ dan taraf signifikansi $0,000$, Kinerja mampu dipengaruhi oleh konflik kerja dan lingkungan kerja sebesar (74,1%) dan sisanya (25,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of work conflict and the work environment on employee performance at the Pekan Tolan Village Office. Data collection uses interviews, questionnaires and literature studies. Carrying out data analysis methods using SPSS 22.0 software for Windows. This research used a sample of 32 employees taken using census techniques. The results of this research based on the F test show that the work conflict variable (X_1) and work environment (X_2) simultaneously has a positive and significant effect on employee performance, where the F value $F_{count}(41,505) > F_{table}(2,93)$ and the significance level is $0.00 > 0.05$. The results of partial hypothesis testing (t test) show that work conflict (X_1) has a positive and significant effect on employee performance, where the t value $t_{count}(5,386) > t_{table}(2,045)$ and a significance level of 0.000 ; that the work environment (X_2) has a positive and significant effect on employee performance, where the t value $t_{count}(6,618) > t_{table}(2,045)$ and a significance level of 0.000 , performance can be influenced by work conflict and work environment by (74.1%) and the remainder (25.9%) is influenced by other variables not examined in the research.

Keywords: Work Conflict, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi terdapat sebuah komponen yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dapat ditemukan oleh manusia itu sendiri, hal tersebut terjadi karena manusia dapat memberikan pengaruh yang besar disbanding faktor lainnya. Tujuan dari organisasi adalah mencapai keberhasilan. Daya saing yang tinggi merupakan kunci bagi tercapainya kemajuan dan kesuksesan suatu organisasi. Kualitas yang baik dari sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, karena dengan hal itu kita dapat melihat maju mundurnya suatu organisasi. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nugraheni (2012:74), yang menyatakan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Setiap organisasi akan selalu berusaha keras dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan ataupun pegawainya, dengan menaruh harapan agar perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan juga pastinya akan menempuh banyak cara untuk melakukan peningkatan kinerja para karyawannya, misal dengan melalui bidang pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan lain sebagainya. Arianto (2013:20), mengemukakan pendapat bahwa peranan yang sangat penting dipegang oleh karyawan untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, pengelolaan sumberdaya manusia perlu dilakukan dengan tepat agar kinerja karyawannya meningkat pula.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain yaitu konflik kerja dan lingkungan kerja. Konflik biasanya mengarah pada suatu proses dimana satu pihak (orang atau berkelompok) merasa bahwa pendapat atau tujuannya ditentang oleh pihak yang lain. Adanya perbedaan pendapat atau tujuan dari kedua belah pihak dapat menyebabkan terjadinya ketidakserasian yang akhirnya menimbulkan konflik. Konflik seringkali dilatarbelakangi oleh adanya ketidakserasian atau ketidaksamaan dalam hal tujuan, nilai, status dan lain sebagainya. Pada dasarnya konflik bukanlah suatu hal yang buruk, konflik memiliki dampak positif

maupundampak yang negative. Dampak positif dari konflik ini sendiri, antara lain : meningkatkan kualitas dalam hal pengambilan keputusan, membuka dan menyelesaikan masalah yang sudah lama diabaikan, memotivasi untuk dapat mengapresiasi perbedaan pendapat yang terjadi antara karyawan yang satu dan yang lainnya, dan memotivasi untuk mengeluarkan ide-ide atau gagasan untuk perubahan yang lebih baik bagi suatu organisasi. Adapun dampak negative yang muncul karena adanya konflik, yaitu dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat. Terdapat efek yang berbahaya dalam suatu organisasi ditandai dengan munculnya reaksi emosional ini. Selain hal tersebut dapat pula memunculkan ketegangan, juga bisa mengalihkan *attention* karyawan dari pekerjaan yang sedang diemban.

Rivai (2015:999) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan ketidakselarasan kedudukan, tujuan, nilai ataupun pandangan antara dua orang atau lebih dalam suatu kelompok organisasi yang diwajibkan membagi sumberdaya atau kegiatan kerja. Menurut Silaban (2012:1), beliau menyatakan bahwa konflik mestinya bisa dimengerti dengan baik oleh pihakpihak yangbersangkutan supaya tidak muncul masalah yang berlarut-larut, di dalam konteks ini manajemen memiliki peran yang sangat penting diantaranya yaitu secara efektif melakukan pendekatan lalu menciptakan suatu kebijakan agar bisa diterima oleh seluruh pihak yang terlibat serta menanggapi pendapat para karyawan dengan lebih terbuka.

Selain konflik, lingkungan kerja juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rahmawati (2014:6), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu unsur terpenting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan bagi para karyawan. Lingkungan kerja dalam konteks ini merupakan semua hal yang ada di sekitar karyawan yang bisa memberikan pengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dilimpahkan oleh atasan. Selain itu, pendapat lain dikemukakan oleh Afandi (2018:65) bahwa lingkungan kerja adalah suatu hal yang berada di sekitaran para karyawan yang dapat mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2. PEMBAHASAN

2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis data, hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	Corrected Item-Total Correlation	(n = 48, $\alpha=0,05$)	
1	0,594	0,361	Valid
2	0,506	0,361	Valid
3	0,594	0,361	Valid
4	0,506	0,361	Valid
5	0,588	0,361	Valid
6	0,485	0,361	Valid
7	0,588	0,361	Valid
8	0,38	0,361	Valid
9	0,684	0,361	Valid
10	0,883	0,361	Valid
11	0,883	0,361	Valid
12	0,684	0,361	Valid
13	0,883	0,361	Valid
14	0,883	0,361	Valid
15	0,883	0,361	Valid
16	0,684	0,361	Valid
17	0,753	0,361	Valid
18	0,836	0,361	Valid
19	0,753	0,361	Valid
20	0,836	0,361	Valid
21	0,753	0,361	Valid
22	0,753	0,361	Valid
23	0,836	0,361	Valid

24	0,836	0,361	Valid
25	0,836	0,361	Valid

Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka di atas 0,361 (r_{tabel}). Hasil output SPSS dari variabel konflik kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan Kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis diatas, keseluruhan nilai r_{tabel} lebih besar dari 0,361 maka secara keseluruhan item pernyataan dikatakan valid.

Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengukuran dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Jika nilai alpha dalam kuesioner tersebut lebih dari 0,60 maka kuesioner dikatakan reliable. Adapun tingkat reliabilitas pada item pertanyaan yang ada di variabel Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Konflik Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.611	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22,0 (2022)

Dari output spss diatas dapat kita peroleh nilai alpha Cronbach sebesar 0,611 dengan pertanyaan yang jumlahnya sebanyak 8 item. Nilai r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden 30 adalah 0,349. Dengan demikian, nilai alpha Cronbach $0,611 > 0,349$. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwasanya angket reliabel. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai alpha Cronbach sebesar lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian reliable (handal).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22,0 (2022)

Dari output spss diatas dapat kita peroleh nilai alpha Cronbach sebesar 0,922 dengan pertanyaan yang jumlahnya sebanyak 8 item. Nilai r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden 30 adalah 0,349. Dengan demikian, nilai alpha Cronbach $0,922 > 0,349$. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwasanya angket reliable. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai alpha Cronbach sebesar lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian reliable (handal).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	9

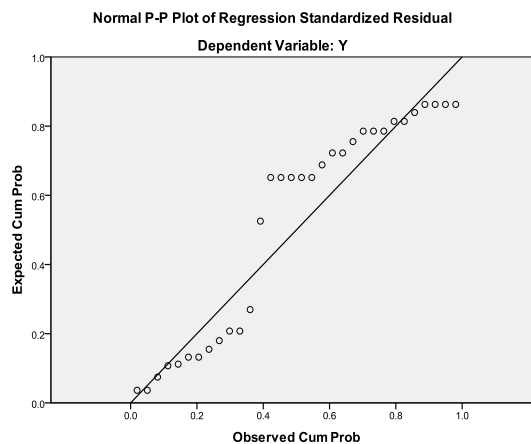
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22,0 (2022)

Dari output spss diatas dapat kita peroleh nilai alpha Cronbach sebesar 0,929 dengan pertanyaan yang jumlahnya 10 item. Nilai r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden 30 adalah 0,349. Dengan demikian, nilai alpha Cronbach $0,929 > 0,349$. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwasanya angket reliable. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai alpha Cronbach sebesar lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian reliable (handal).

2.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah benar model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas dapat kita lihat dari normal p-plot. Data dikatakan terdistribusi secara normal apabila titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Pada grafik normal *P-P Plot* terlihat titik-titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal yang membuktikan bahwa variabel terdistribusi secara normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Hasil dari tes uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Uji *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstand ardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	.566818
Most Extreme Differences	Absolute	.250
	Positive	.144
	Negative	-.250
Kolmogorov-Smirnov Z		1.415
Asymp. Sig. (2-tailed)		.360

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 5 terlihat bahwa nilai signifikan adalah 0,360 yang dimana nilai $0,360 > 0,05$, maka dari itu variabel residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized		Standard	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		ized			Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Toler	VIF
1	(Constant)	6.567	3.325		1.975	.058		
	X1	.397	.074	.513	5.386	.000	.984	1.016
	X2	.485	.073	.630	6.618	.000	.984	1.016

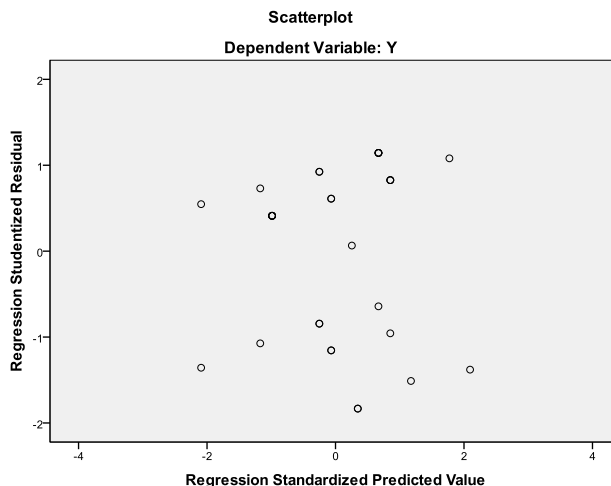
a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian dari tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel bebas (konflik kerja : 0,984 dan lingkungan kerja : 0,984) lebih besar dari batas nilai yang ditentukan 0,1. Untuk nilai VIF terlihat bahwa semua variabel bebas

memiliki nilai yang kurang dari 10 (konflik kerja : 1,016 dan lingkungan kerja : 1,016). Maka dari penjelasan tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas ialah untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu residual pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada scatterplot yang dihasilkan oleh program SPSS dengan dasar mengambil keputusan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas juga bisa dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dengan cara meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika nilai sig < 0,05 maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas, akan tetapi jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.535	1.215		-2.087	.046		
X1	.067	.027	.418	2.505	.180	.984	1.016
X2	.022	.027	.135	.807	.426	.984	1.016

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa untuk variabel konflik kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,180 dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,426. Dengan demikian semua variabel memiliki nilai sig > 0,05, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

2.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau relasi antara variabel bebas (X1, X2) serta variabel terikat (Y), maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 22,0, maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.567	3.325		1.975	.058
	X1	.397	.074	.513	5.386	.000
	X2	.485	.073	.630	6.618	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, jika kita lihat dari nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* maka diketahui nilai moefisien masing-masing variabel. Dari nilai tersebut dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,567 + 0,397X_1 + 0,485 X_2 + e$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,567 artinya jika konflik kerja dan lingkungan kerja 0 maka kinerja nilainya sebesar 6,567.
- Nilai koefisien X_1 (b_1) sebesar 0,397. Nilai ini mempunyai arti jika konflik kerja naik sebesar satu satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0,397.
- Nilai koefisien X_2 (b_2) sebesar 0,485. Nilai ini mempunyai arti jika lingkungan kerja naik sebesar satu satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0,485.

2.4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk membuktikan pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($df = n - k = 32 - 3 = 29$) yaitu 2,045

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.567	3.325		1.975	.058
	X1	.397	.074	.513	5.386	.000
	X2	.485	.073	.630	6.618	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22,0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.9 , diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- Untuk variabel Konflik Kerja (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,386 dan dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 6,618 dan dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan secara bersama-sama pengaruh dari variabel work from home dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dilampirkan pada tabel 4. berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.509	2	14.254	41.505	.000 ^a
	Residual	9.960	29	.343		
	Total	38.469	31			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.10, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,505 dan nilai sig 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = 2$ dan $df_2 = (n-k) = (32-3 = 29)$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,93. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan F_{tabel} , maka diperoleh nilai $F_{hitung} (41,505) > F_{tabel} (2,93)$

dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat diartikan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan ataupun bersamaan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis diterima.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0 – 1. Semakin mendekati satu maka model regresi semakin baik, dan sebaliknya semakin mendekati nol maka semakin tidak baik model regresi.

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4. berikut ini :

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.723	.586

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat kita lihat dari kolom *R Square* yaitu sebesar 0,741. Nilai ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh konflik kerja dan lingkungan kerja sebesar 74,1%. Sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis (uji t) diketahui bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} yaitu 5,386 dan dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya yaitu semakin baik konflik kerja, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Riana & Valentyne Yunda Agatha (2016), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta”. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis (uji t) diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} yaitu 6,618 dan dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya yaitu semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD.Pabrik Ada Plastik”. Hasil penelitian mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 4,087 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,697 dan nilai signifikan 0,000.

Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji F maka dikatakan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} (41,505) > F_{tabel} (2,93) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh konflik kerja dan lingkungan kerja sebesar 74,1%. Sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Pekan Tolan, dimana nilai t_{hitung} yaitu 5,386 dan dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Pekan Tolan, diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 6,618 dan dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 3) Nilai F_{hitung} sebesar 41,505 dan nilai sig 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = 2$ dan $df_2 = (n-k) = (32-3 = 29)$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,93. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan F_{tabel} , maka diperoleh nilai F_{hitung} (41,505) > F_{tabel} (2,93) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat diartikan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan ataupun bersamaan terhadap kinerja pegawai.
- 4) kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh konflik kerja dan lingkungan kerja sebesar 74,1%. Sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Darma, B., Suryani, A., & Suroono, Y. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 3(2), 170. <https://doi.org/10.33087/jmas.v3i2.54>

- Giovanni, M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. . (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3 September 2015), 90–98.
- Illah, A. A. (2008). Hubungan komunikasi organisasi dengan konflik kerja di PT. Merapi Utama Pharma cabang Malang. *Electronic Theses, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 10–55. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/4300>
- Irwan, M. (2017). *Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri di Kota Makassar*. 94.
- Julita. (2020). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar*. 1–103. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/15518>
- Kapitan, A., & Kartika Dewi, A. A. S. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pd Pasar Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3220. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p23>
- Maulana, S. (2015). *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. Skripsi, 1–178.
- Newstrom, J. W. (2015). *Organizational Behavior Human Behavior at Work*. 6(1), 556.
- Nugraha, R., Rozak, D. A., Studi, P., Manajemen, M., Pascasarjana, P., Galuh, U., Program, D., Magister, S., Program, M., Universitas, P., Ciamis, G., Organisasi, B., Karir, P., & Kerja, K. (2017). *Graduate Program Universitas Galuh Master Manajemen Studies Program PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI PERSEPSIONAL PADA KARYAWAN PT . BANK BUKOPIN CABANG TASIKMALAYA*. 1(1).
- Nurjanah. (2019). *Pengaruh Konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Karyawan*. 3(1), 822–830.
- Riana, D., & Aghata, V. Y. (2016). “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.” *Bhirawa*, 3(1), 1–8.
- Surjosuseno, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). *PLASTIC*. 3(2), 1–5.
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Bank Bri Cabang Palopo. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1), 1–5. <https://doi.org/10.35906/je001.v8i1.327>
- Yuslihanah, at all. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. *Riset Manajemen*, 91(5), 94–108.