

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaringan Rajawali Nusantara Bandung

The Influence Of Working Environment And Working Conflict On The Employee Performance Of PT Jaringan Rajawali Nusantara Bandung

¹Ihsan Sugiarto, ²Dudung Abdurrahman

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹ihsansugiarto13@gmail.com, ²dudungabdurrahman@unisba.co.id

Abstract. PT. Jaringan Rajawali Nusantara Bandung is a company engaged in the convection field where each employee interdependence unit of duty with other employees. Research thesis aims to determine the condition of work environment, work conflict and employees performance of PT Jaringan Rajawali Nusantara and know its influence in the company. The research method used is a descriptive analysis using multiple regression analysis. The methods used are survey research methods and sampling techniques are census sampling. Respondents of this research are employees of PT Jaringan Rajawali Nusantara Bandung which amounted to 30 people. Result of test T count greater than t table IE Thitung value (6.935) > This (1.676) working environment while working conflict Thitung (-6.141) > this (1.676). And F count (18.003) > F table (3.35). The conclusion of this research is that there is an influence between working environment and working conflict on employee performance in PT jaringan Rajawali Nusantara Bandung.

Keywords: Working Environment, Work Conflict, Employee Performance.

Abstrak. PT Jaringan Rajawali Nusantara Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang konveksi dimana setiap karyawan saling ketergantungan unit tugas dengan karyawan lain. Penelitian skripsi ini bertujuan untuk mengetahui kondisi Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan PT Jaringan Rajawali Nusantara serta mengetahui pengaruhnya di dalam perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dan teknik pengambilan sampel adalah sampling sensus. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Jaringan Rajawali Nusantara Bandung yang berjumlah 30 orang. Hasil Uji t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu nilai t_{hitung} (6,935) > t_{tabel} (1,676) Lingkungan kerja sedangkan Konflik Kerja t_{hitung} (-6,141) > t_{tabel} (1,676). Dan F hitung (18,003) > F tabel (3,35). Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaringan Rajawali Nusantara Bandung.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

PT Jaringan Rajawali Nusantara Bandung adalah perusahaan yang memfokuskan kegiatan produksinya dalam bidang konveksi. Perusahaan ini bertempat di Jalan Ciumbuleuit 113 Kota Bandung, perusahaan ini menamai produk yang dihasilkan dengan nama brand Mekanuma.

Menurut pengamatan di lapangan dan juga hasil wawancara dengan manajer PT Jaringan Rajawali Nusantara mengatakan bahwa sering terjadi konflik antar karyawan di perusahaan ini, hal tersebut terjadi dikarenakan sebagian besar

penyelesaian produk dilakukan secara tim dan berhubungan satu sama lain, sertakaryawan PT Jaringan Rajawali Nusantara mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Jaringan Rajawali Nusantara Bandung belum maksimal. Sehingga terdapat indikasi adanya penurunan Kinerja berdasarkan permasalahan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka secara garis besar perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?". Tujuan utama

diadakanya penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

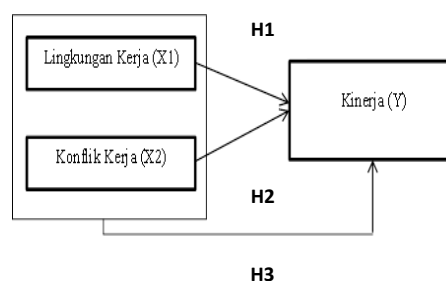
1. Untuk mengetahui kondisi Lingkungan Kerja PT Jaringan Rajawali Nusantara.
2. Untuk mengetahui tingkat Konflik Kerja PT Jaringan Rajawali Nusantara.
3. Untuk mengetahui tingkat Kinerja Karyawan PT Jaringan Rajawali Nusantara.
4. Untuk mengetahui besaran pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jaringan Rajawali Nusantara.
5. Untuk mengetahui besaran pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jaringan Rajawali Nusantara.
6. Untuk mengetahui besaran pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jaringan Rajawali Nusantara.

B. Landasan Teori

Nitisemito dalam Nuraini (2013) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja dan disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Lingkungan dibagi menjadi dua yaitu. Lingkungan Kerja Fisik, menurut Sedarmayanti A.Aji Tri Budianto (2015) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, Menurut Sedarmayanti A.Aji Tri Budianto (2015) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Hasibuan dalam Siti Krisnawati (2018) Konflik yaitu persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Siti Krisnawati (2018) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1: Paradigma Konseptual

Hipotesis:

- 1) Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
- 2) Terdapat Pengaruh antara Konflik Kerja Terhadap Kinerja
- 3) Terdapat Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial.

Tabel 1: Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,619	3,80094

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Tabel 2: Pengujian parsial X1 terhadap YCoefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,133	2,593		2,750	,010
	Lingkungan	,446	,064	,795	6,935	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari uji diatas, besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja yaitu sebesar 0,632, termasuk dalam kategori Sedang/Cukup. Hasil pengujian dengan menggunakan bantuan aplikasi statistik didapat nilai t_{hitung} (6,935) > t_{tabel} (1,676). Hal tersebut berarti adanya penolakan H_0 yang menerangkan bahwa adanya hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Artinya semakin tinggi atau baiknya kondisi Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Koefisiensi determinasi untuk variabel X1 adalah 63.2%. Hal tersebut memberikan makna bahwa Kinerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja adalah 63.2%, dan kekurangannya 36,8%, adalah variabel lain diluar Lingkungan Kerja.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian mengenai pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial.

Tabel 3: Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,574	,559	3,00371

a. Predictors: (Constant), Konflik

Tabel 4 : Pengujian parsial X2 terhadap YCoefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,184	3,621		,603	,551
	Konflik	-,692	,113	-,758	-6,141	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari uji di atas, bahwa besarnya pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja yaitu sebesar 0,574. Pengaruh ini termasuk dalam kategori Sedang/Cukup. Hasil pengujian dengan menggunakan bantuan aplikasi statistik nilai t_{hitung} (-6,141) > t_{tabel} (1,676). Hal tersebut berarti adanya penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara Konflik Kerja Terhadap Kinerja. Artinya semakin tinggi atau negatifnya tingkat Konflik Kerja, semakin negatif atau rendah pula Kinerja Karyawan. Koefisiensi determinasi untuk variabel X2 adalah 57.4%. Hal tersebut memberikan makna bahwa Kinerja dipengaruhi oleh variabel Konflik Kerja sebesar 57.4%, dan kekurangannya 43,6%, adalah variabel diluar Konflik Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan.

Tabel 5 : Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 ^a	,571	,540	1,70636

a. Predictors: (Constant), Konflik, Lingkungan

Tabel 6: Pengujian Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,837	2	52,419	18,003	,000 ^a
	Residual	78,615	27	2,912		
	Total	183,452	29			

a. Predictors: (Constant), Konflik, Lingkungan

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja secara Simultan yaitu sebesar 0,571. Pengaruh ini termasuk dalam kategori Sedang/Cukup. Hasil pengujian dengan menggunakan bantuan aplikasi statistik nilai F hitung (18,003) > F tabel (3,35). Hal tersebut berarti adanya penolakan Ho yang menerangkan bahwa adanya Pengaruh antara Lingkungan Kerjaidan Konflik Kerja Terhadap Kinerja secara simultan. Koefisiensi determinasi adalah 57.1%.

Hal tersebut memberikan makna bahwa Kinerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja secara Simultan 57.1%.

D. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan hasil pembahasan yaitu:

1. KondisiLingkunganPT Jaringan Rajawali Nusantara Sedang/cukup. Hal ini berarti bahwa karyawan PT Jaringan Rajawali Nusantara Bandung merasa bahwa kondisi Lingkungan Kerja masih dirasa belum maksimal dan perusahaan perlu memperhatikan dan perlu dilakukan perbaikan.
2. Konflik Kerja di PT Jaringan Rajawali Nusantara Bandung adalah Sedang. Hal ini menyatakan bahwa tingkat konflik kerja dalam perusahaan dinilai sedang oleh karyawan, terdapat dimensi yang bernilai kurang yaitu interdependensi (saling ketergantungan) dalam pekerjaan sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi konflik yang sering terjadi di perusahaan adalah dimensi interdependensi dalam pekerjaan yaitu karyawan merasa ada ketergantungan antar unit tugas dan tugas yang lainnya dan karyawan tidak bisa menerima hasil kerja yang belum selesai dari karyawan lain.
3. Tingkat Kinerja Karyawan di PT Jaringan Rajawali Nusantara Bandung adalah Baik/tinggi. Terdapat dimensi yang bernilai tinggi yaitu Kuantitas ,artinya karyawan menyadari bahwa pencapaian volume kerja harus sesuai dengan apa yang

- dibutuhkan perusahaan.
4. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Nela Pima Rahmawati (2013) bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja.
 5. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh negatif antara Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Fauji (2013) bahwa ada pengaruh signifikan negatif antara konflik terhadap kinerja.
 6. F hitung lebih besar dari f tabel artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh dari Lingkungan kerja dan Konflik kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Jaringan Rajawali Nusantara.

E. Saran

1. Pihak PT Jaringan Rajawali Nusantara dari sisi perbaikan Lingkungan Kerja harus lebih meminimalisir kondisi kebisingan terutama pada karyawan bagian produksi karena mereka bersentuhan langsung dengan mesin produksi, serta penambahan AC dan sirkulasi udara khususnya pada ruangan produksi agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan tidak terganggu akibat adanya kebisingan, Pimpinan perusahaan harus sedikit mendekorasi ruangan kerja yang ada di perusahaan agar tercipta suasana yang berbeda bagi karyawan.
2. Dari sisi perbaikan Konflik Kerja perusahaan perlu memperhatikan dari indikator tingkat menerima pekerjaan yang belum selesai dari rekan kerja karena masuk ke dalam kategori rendah, agar memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih giat lagi dan juga memotivasi karyawannya supaya menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan agar tidak memberikan beban tugas kepada karyawan yang lainnya. Kemudian dibuat program keakraban antar karyawan agar bisa mengenal satu sama lain dan juga terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, saling berkoordinasi dan mengingatkan antar karyawan apabila ada sesuatu yang salah atau kurang jelas dalam penyampaian sesuatu atau dalam pengerjaan sesuatu.

Daftar Pustaka

- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* | Vol. 3, No.1, Oktober 2015
- Ayu Widianingrum, Indi Djastuti. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang). *Diponegoro Journal Of Management* Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016, Halaman 1-10
- Charles Mwangi and Mary Ragui. 2013.

- Effects of work place conflicts on employee performance in the air transport industry in Kenya. *Prime Journal of Business Administration and Management (BAM)* ISSN: 2251-1261. Vol. 3(6), pp. 1083-1089, June 26th, 2013
- Cristine Julvia. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hikari. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, VOL. 16, NO. 1, JANUARI - JUNI 2016
- Lanny, S.W., Agusta, L.R., Lucky, O.H. D. 2017. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017*, Hal.3038-3047
- Mahmudah Enny W. (2015). Effect of ISO 900-2008 QMS, Total Quality Management and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at Pt Mount Dreams Indonesia in Gresik. *The International Journal Of Business & Management (ISSN 2321 –8916)*.
- Maskun. 2016. Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 2, No. 3, September 2016*, 251-260
- Rusdiansyah. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur & Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahamkam Di Samarinda. *eJournalAdministrasi Bisnis*, Volume 5, Nomor 3, 2017: 521-535
- Siti Krisnawati dan Yuyun Tri Lestari (2018). Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(S1), 285 - 292