

**PENGARUH KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.ZHAFIRA TETAP JAYA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**HENDRA LESMANA TAMBAK
NPM : 14 832 0080**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan
Nama : HENDRA LESMANA TAMBAK
NPM : 14 832 0080
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing



Ir. M. Yamin Siregar, MM
Pembimbing I



Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi/WD I

Tanggal Lulus : 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah konflik dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Zhafira Tetap Jaya yang berjumlah 50 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh, maka diperoleh 50 karyawan PT. Zhafira Tetap Jaya Medan yang menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode penelitian lapangan dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 17.0 (*Statistic Product and Services Solution for windows*) dan pengujian asumsi klasik. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik dan lingkungan kerja, sementara kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel konflik diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,259 > 2,012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,418 > 2,012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel konflik dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($81,873 > 3,20$) dan nilai signifikan lebih kecil daripada taraf signifikan ($0,000 < 0,05$). Hasil koefisien determinasi antara variabel konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,767 atau 76,7%, artinya sebesar 76,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel konflik dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis.

Kata kunci : Konflik, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether the conflict and the work environment affect the performance of employees at PT. Zhafira Tetap Jaya Medan. This type of research is a causal associative. Population in this research is all employees at PT. Zhafira Tetap Jaya Medan, amounting to 50 people, using sampling technique is a saturated sample, then obtained 50 employees of PT. Zhafira Tetap Jaya Medan who became the research sample. Technique of collecting data in this research is method of field research and secondary data. Data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS 17.0 (Statistic Product and Services Solution) software for windows and classical assumption test. Independent variables used in this research are conflict and work environment, while employee performance as dependent variable. The result of this research shows that partially, conflict variable is obtained $t_{count} > t_{table}$ (7,259 > 2,012) and significance value smaller than probability value (0,000 < 0,05), thus conflict variable significantly influence to employee performance, partially work environment variable obtained $t_{count} > t_{table}$ (5,418 > 2.012) and value of significance smaller than probability value (0,000 < 0,05), thus variable of work environment have significant effect to employee performance. Simultaneously show that conflict variable and work environment have significant effect to employee performance because $F_{count} > F_{table}$ (81,873 > 3,20) and significant value smaller than significant level (0,000 < 0,05). The result of coefficient of determination between conflict variable and work environment on employee performance equal to 0,767 or 76,7%, it mean equal to 76,7% employee performance influenced by conflict variable and work environment, while the rest 23,3% influenced by other variable not examined writer .

Keywords: Conflict, Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Zhafira Tetap Jaya Medan”. Selanjutnya tak lupa penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalahnya kepada umat manusia. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Medan Area.

Adapun dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1 Kedua Orang Tua tercinta dan keluarga besar penulis untuk kesabaran dan memberikan nasihat serta do'a yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 2 Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
- 3 Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

- 4 Ibu Adelina Lubis, SE., MSi., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus ketua sidang saya yang memberikan saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 5 Bapak Ir. M.Yamin Siregar, MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 6 Ibu Hesti Sabrina, SE. MSi., selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan membantu menyempurkan dan menyelesaikan skripsi ini.
- 7 Ibu Wan Rizca Amelia, SE. MSi., selaku Sekretaris yang telah memberikan motivasi dan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 8 Segenap Dosen Pengajar dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah banyak membantu, serta membagi ilmu dalam perkuliahan.
- 9 Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Pemimpin dan Karyawan PT. Zhafira Tetap Jaya Medan yang bersedia memberikan dukungan dalam penelitian ini.
- 10 Terkhusus saya ucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan fakultas Manajemen dan Bisnis, stambuk 2014 dan teman-teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna,hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar – besarnya atas segala kekurangan dan penulisan juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Juli 2018

Penulis

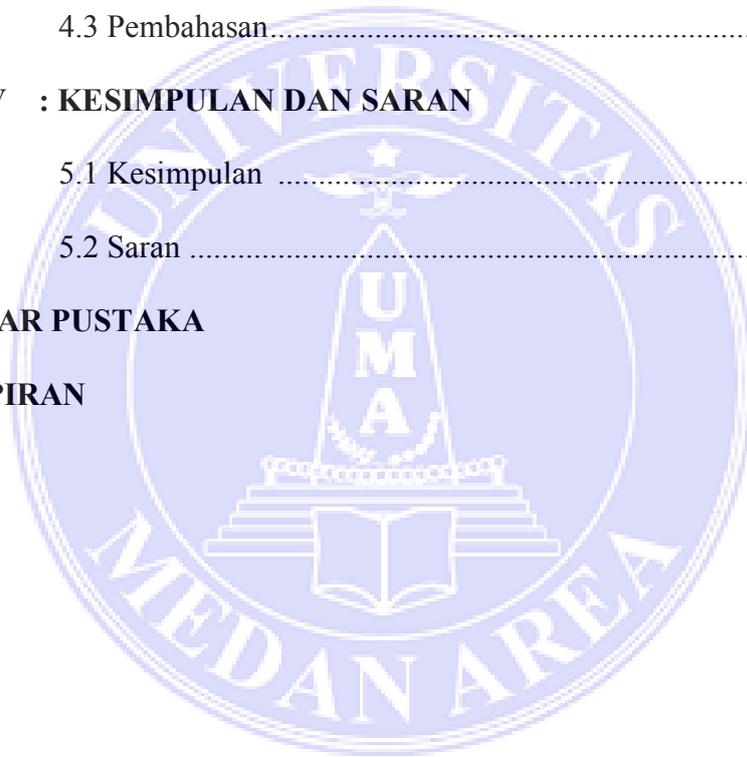
HENDRA LESMANA TAMBAK

14832008



2.1.2.3 Akibat-Akibat Konflik	17
2.1.2.4 Jenis-Jenis Konflik	20
2.1.2.5 Manfaat Konflik	22
2.1.2.6 Manajemen Konflik	22
2.1.2.7 Indikator Konflik	24
2.1.3. Lingkungan Kerja	25
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	26
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	29
2.2 PENELITIAN TERDAHULU	31
2.3 KERANGKA KONSEPTUAL	32
2.4 HIPOTESIS	36
 BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	37
3.2 Populasi dan Sampel	38
3.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasioanl	39
3.4 Jenis dan Sumber Data	40
3.5 Teknik Analisa Data	41
3.5.1 Uji Validitas	41
3.5.2 Uji Reliabilitas	41
3.5.3 Analisis Regresi Berganda	42

3.5.4 Uji Asumsi Klasik	43
3.5.5 Uji Hipotesis.....	44
3.5.6 Uji Koefisien Determinasi.....	45
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	46
4.2 Hasil Penelitian	60
4.3 Pembahasan.....	86
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



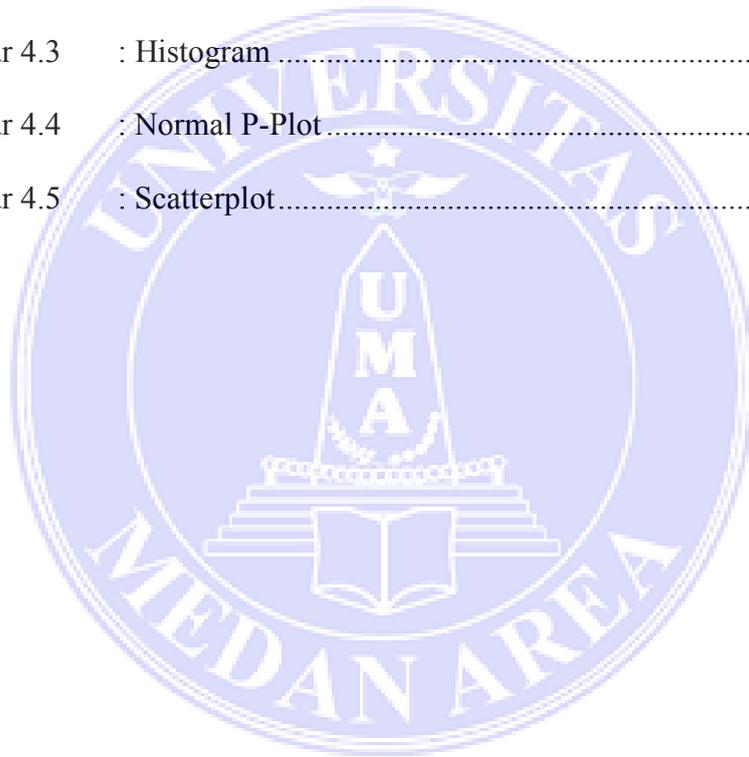
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2.1 : Rincian Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.2 : Definisi Operasional.....	39
Tabel 4.1 : Penentuan Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 : Penentuan Sampel Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 : Distribusi Jawaban Responden P1	62
Tabel 4.4 : Distribusi Jawaban Responden P2	63
Tabel 4.5 : Distribusi Jawaban Responden P3	63
Tabel 4.6 : Distribusi Jawaban Responden P4	64
Tabel 4.7 : Distribusi Jawaban Responden P5	64
Tabel 4.8 : Distribusi Jawaban Responden P6	65
Tabel 4.9 : Distribusi Jawaban Responden P7	65
Tabel 4.10 : Distribusi Jawaban Responden P8	66
Tabel 4.11 : Distribusi Jawaban Responden P9	66
Tabel 4.12 : Distribusi Jawaban Responden P10	67
Tabel 4.13 : Distribusi Jawaban Responden P11	67
Tabel 4.14 : Distribusi Jawaban Responden P12	68
Tabel 4.15 : Distribusi Jawaban Responden P13	68
Tabel 4.16 : Distribusi Jawaban Responden P14	69
Tabel 4.17 : Distribusi Jawaban Responden P15	69

Tabel 4.18	: Distribusi Jawaban Responden P16	70
Tabel 4.19	: Distribusi Jawaban Responden P17	70
Tabel 4.20	: Distribusi Jawaban Responden P18	71
Tabel 4.21	: Distribusi Jawaban Responden P19	71
Tabel 4.22	: Distribusi Jawaban Responden P20	72
Tabel 4.23	: Distribusi Jawaban Responden P21	72
Tabel .24	: Distribusi Jawaban Responden P22	73
Tabel 4.25	: Distribusi Jawaban Responden P23	73
Tabel 4.26	: Distribusi Jawaban Responden P24	74
Tabel 4.27	: Distribusi Jawaban Responden P25	74
Tabel 4.28	: Distribusi Jawaban Responden P26	75
Tabel 4.29	: Distribusi Jawaban Responden P27	75
Tabel 4.30	: Distribusi Jawaban Responden P28	76
Tabel 4.31	: Hasil Uji Validitas Variabel Konflik.....	77
Tabel 4.32	: Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 4.33	: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 4.34	: Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.35	: Hasil Uji Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4.36	: Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
Tabel 4.37	: Hasil Uji Parsial.....	84
Tabel 4.38	: Hasil Uji Simultan.....	85
Tabel 4.39	: Hasil Uji Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	32
Gambar 2.1 : Logo Perusahaan.....	47
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi	49
Gambar 4.3 : Histogram	81
Gambar 4.4 : Normal P-Plot.....	81
Gambar 4.5 : Scatterplot.....	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia lah yang merupakan satu – satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto, 2013:191).

Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh *negative* untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh *positif* untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal.

Ada dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adanya konflik dan lingkungan kerja. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.

Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak

kemungkinan timbulnya konflik. konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Aldionita, 2014:414).

Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena berbagai sebab, contohnya adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Lebih – lebih era modern seperti ini yang ditandai dengan tingginya tuntutan kebutuhan orang dan tekanan sosial ekonomi yang cukup berat dan rumit. Hal itu terjadi karena banyak orang dengan masing – masing pemikiran dan pendapat dalam menghadapi kerumitan pekerjaan yang dihadapi organisasi (Sudarmanto, 2009:149).

Pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu hal yang buruk, konflik dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif. Dampak positif dari konflik antara lain: konflik dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, konflik dapat membuka masalah dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, konflik dapat mendorong karyawan untuk lebih mengapresiasi karyawan lain sesuai dengan posisi masing-masing dan konflik dapat mendorong munculnya

ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Kemunculan dampak positif ini membutuhkan dukungan dari manajer untuk secara efektif dalam mengelola konflik yang muncul dalam organisasinya (Greenberg dalam Suhartini, 2011:59). Bagi perusahaan, hal ini tentu akan memberikan keuntungan dimana kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga meningkatkan kualitas perusahaan (Silaban, 2012:1). Dampak negatif dari konflik, sebagaimana yang banyak kita lihat bahwa konflik dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang dapat berbahaya efek dalam organisasi. Selain reaksi negatif tersebut dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya, konflik tersebut akan berdampak negatif pada kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Agar konflik tidak menimbulkan pengaruh yang sifatnya negatif, konflik harus segera diselesaikan agar tetap berada pada batas – batas kewajaran (Bragg dalam Suhartini, 2011:59).

Selain konflik, lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rahmawanti (2014:2) Lingkungan kerja salah satu komponen terpenting karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Menurut Davis Hertanto (2011:6) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Zhafira Tetap Jaya yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang proyek yang lebih tepatnya proyek pembuatan jalan beton yang terletak di Jl. STM/pembangunan No.12/18 Medan. PT. Zhafira Tetap Jaya kerap kali mendapat sorotan, hal ini dikarenakan kinerja para karyawan memiliki kualitas yang rendah. Karyawan yang diinginkan perusahaan ini diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan perusahaan. Namun berdasarkan kenyataan masih ada karyawan yang kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan yaitu konflik dan lingkungan kerja seperti masih adanya konflik diantara sesama karyawan seperti tidak saling menjaga komunikasi yang baik antara sesama karyawan, kurangnya komunikasi sehingga menimbulkan konflik dan juga lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai seperti kebisingan diakibatkan karena lingkungan kerja berada disekitar jalan raya yang padat aktivitas, pencahayaan yang kurang serta komunikasi yang kurang diantara karyawan yang diakibatkan kebanyakan karyawan bertugas dilapangan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Zhafira Tetap Jaya Medan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

- “1. Apakah konflik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Zhafira Tetap Jaya Medan ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Zhafira Tetap Jaya Medan ?
3. Apakah konflik dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Zhafira Tetap Jaya Medan ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- “1. Mengetahui pengaruh konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Zhafira Tetap Jaya Medan ?
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Zhafira Tetap Jaya Medan ?
3. Mengetahui pengaruh konflik dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Zhafira Tetap Jaya Medan ? “

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk memperluas wawasan khasanah keilmuan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terkait dengan permasalahan konflik, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi manajemen perusahaan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan konflik dan lingkungan kerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dan sebagai bahan masukan bagi seluruh karyawan PT. Zhafira Tetap Jaya Medan dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga pelaksanaan kerja yang dilakukan semakin baik dan tujuan perusahaan sepenuhnya dapat tercapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 TEORI-TEORI

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Agus Tulus (2011:126) penilaian-penilaian semacam ini umumnya mengacu kepada pengharkatan karyawan atau kebajikan atau efisiensi. Dari sudut pandang pihak karyawan pengharkatan tersebut memberitahukan kepadanya bagaimana ia telah melakukan pekerjaan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Suyadi dalam (Armanu dan Mandayanti, 2012:154).

Sementara menurut Hasibuan (2010:309) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sewaktu-waktu. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2012:78).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas yang telah dibebankan kepadanya, dengan ukuran atau standar yang berlaku pada perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

2.1.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mc. Celeland dalam mangkunegara (2013:68) sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Merupakan kesanggupan seseorang untuk bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang tinggi

Merupakan kemampuan seseorang untuk memilih respon dan menerima konsekuensi atas keputusan yang diambil.

3. Memiliki tujuan yang realistis

Tujuan yang realistis adalah tujuan yang tidak buram dan ada kemungkinan bisa dicapai. Selain itu, tujuan yang tidak realistis

adalah tujuan yang tidak ditemukan solusi atau langkah-langkah yang tepat untuk merealisasikannya.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

Mempunyai rencana kerja yang disusun oleh karyawan untuk merealisasikan tujuannya guna meningkatkan kinerjanya.

5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

Melihat peluang untuk memperbaiki kinerja yang jelek dari seluruh kegiatan yang dilakukan perusahaan.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Melihat kesempatan demi merealisasikan rencana yang telah disusun dari kegiatan-kegiatan semua kerja perusahaan maupun kinerja karyawan.

Sedangkan Menurut Kaswan (2012:187) ada 6 karakteristik kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Seberapa jauh / baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya

Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (Misalnya manusia, moneter, teknologi) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

5. Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawas atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Dampak interpersonal

Seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Silaban (2012:6) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

2. Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

3. Dukungan yang diterima

Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

5. Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2012:376) indikator yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

1. 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.

2. 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.

3. Kehadiran

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

4. 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 (2012:376) antara lain:

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

2.1.2 Konflik

2.1.2.1 Pengertian Konflik

Konflik adalah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain, Kreitner dan Kinichi dalam (Silaban,2012:2). Menurut Winardi (2007:384) konflik merupakan sebuah situasi dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka. Mangkunegara (2013:155) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Menurut Hasibuan (2012:199) Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik diperusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok.

2.1.2.2 Sebab-Sebab Timbulnya Konflik

Suatu konflik dapat terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini bukan hanya bersifat material tetapi dapat juga bersifat non material. Untuk mencegah konflik, maka pertama-tama kita harus mempelajari sebab-sebab yang dapat menimbulkan konflik tersebut. Nitisemito (2010:212) sebab-sebab timbulnya konflik antara lain:

1. Perbedaan pendapat

Suatu konflik dapat terjadi karena perbedaan pendapat. Di mana masing-masing pihak merasa dirinyalah yang paling benar. Bila perbedaan pendapat ini cukup tajam, maka dapat menimbulkan rasa yang kurang enak, ketegangan dan sebagainya. Hal-hal seperti ini dapat menimbulkan konflik.

2. Salah paham

Salah paham juga merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan dianggap merugikan. Bagi yang merasa dirugikan menimbulkan rasa yang kurang enak, kurang simpati atau justru kebencian.

3. Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan

Tindakan salah satu mungkin dianggap merugikan yang lain, atau masing-masing merasa dirugikan oleh pihak yang lain.

Sudah barang tentu seseorang yang dirugikan merasa merasa kurang enak, kurang simpati atau malahan benci.

4. Perasaan yang terlalu sensitif mungkin tindakan seseorang adalah wajar, tetapi oleh pihak lain hal ini dianggap merugikan. Jadi kalau dilihat dari sudut hukum atau etika yang berlaku, sebenarnya tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang salah. Meskipun demikian karena pihak lain terlalu sensitif perasaannya, hal ini tetap dianggap merugikan, sehingga dapat menimbulkan konflik.'

Handoko (2009:345) konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Penyebab konflik tersebut diantaranya:

1. Komunikasi

Salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu manajer yang tidak konsisten.

2. 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.

3. Pribadi

Ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi.

2.1.2.3 Akibat-Akibat Konflik

Akibat yang ditimbulkan oleh konflik pada dasarnya ada duahal pokok yaitu: negatif/merugikan dan positif/menguntungkan. Adapun akibat-akibat positif / menguntungkan dari adanya konflik Nitisemito (2010:214) sebagai berikut:

1. Menimbulkan kemampuan mengoreksi diri sendiri

Dengan adanya konflik maka hal ini akan dirasakan oleh pihak lain. Bagi pihak-pihak tertentu sebenarnya dapat mengambil keuntungan dengan adanya konflik ini, yaitu mempunyai kemampuan untuk mengoreksi diri sendiri.

2. Meningkatkan prestasi

Dengan adanya konflik mungkin justru merupakan cambuk, sehingga dapat menyebabkan peningkatan prestasi daripada sebelumnya. Kita sering melihat dalam kenyataan seseorang yang dihina, karena hal ini dianggap cambuk akhirnya orang tersebut akan sukses. Mungkin motivasinya untuk menunjukkan orang yang menghina, bahwa orang yang dihina dapat lebih sukses. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menimbulkan

persaingan sehat, padahal pada hakekatnya persaingan sehat juga merupakan suatu bentuk konflik yang positif.

3. Pendekatan yang lebih baik

Dengan adanya konflik tersebut kemungkinan menimbulkan kejutan bagi salah satu pihak atau kedua belah pihak. Mungkin mereka tidak menyadari bahwa hal-hal tersebut dapat menimbulkan suatu konflik. Akibatnya mereka berusaha akan lebih hati-hati dalam hubungan antara satu dengan yang lain. Hal ini dapat menyebabkan hubungan yang lebih baik daripada sebelumnya.

4. Mengembangkan alternatif yang lebih baik

Akibat konflik mungkin dapat menimbulkan hal-hal yang merugikan bagi pihak tertentu, sebab konflik tersebut kebetulan terjadi antara atasan dan bawahan. Misalnya dengan tidak memberikan suatu jabatan yang penting. Keadaan ini merupakan tantangan, yang mana akan mampu mengembangkan alternatif lain yang lebih baik.

Selain akibat-akibat yang positif, maka konflik dapat pula menyebabkan akibat-akibat yang negatif. Konflik yang dapat menimbulkan akibat negatif ini, terutama adalah konflik-konflik yang sudah kelas berat. Nitisemito (2010:215) akibat-akibat negatif konflik diantaranya:

1. Menghambat adanya kerja sama

Bilamana konflik tersebut sudah cukup parah, maka sulit bagi pihak-pihak tersebut untuk dapat bekerja sama. Dengan konflik yang cukup berat tersebut akan terjadi ketegangan serta kekacauan hubungan antara kedua belah pihak, bahkan hal ini dapat meningkatkan menjadi rasa kebencian yang mendalam. Maka sudah barang tentu sulitlah menjalin kerjasama yang baik di antara keduanya.

2. Subyektif dan emosional

Pada umumnya pihak-pihak yang sedang konflik pandangannya antara satu dan yang lain sudah tidak obyektif lagi serta bersifat emosional.

3. Saling menjatuhkan

Di dalam keadaan konflik yang sangat parah dapat berakibat saling menimbulkan kebencian. Kebencian yang memuncak dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang kurang terpuji dalam menjatuhkan lawannya. Misalnya dengan jalan memfitnah, dengan jalan menghambat, mengadu domba dan sebagainya.

4. Frustrasi

Dalam tingkat tertentu mungkin konflik dapat memacu pihak-pihak yang sedang berkonflik tersebut untuk lebih berprestasi. Tetapi bilamana konflik itu sudah pada tingkat yang cukup

parah, dimana pihak-pihak yang berkonflik ada yang lemah mentalnya, maka hal ini akan dapat menimbulkan frustrasi/rasa putus asa dengan segala akibatnya.

2.1.2.4 Jenis-Jenis Konflik

Ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi (Handoko, 2009:349):

1. Konflik dalam diri individu

Terjadi apabila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang di harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama

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

3. Konflik antar individu dan kelompok

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

4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama

Terjadi karena pertentangan kepentingan antar kelompok

5. Konflik antar organisasi

Timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, jasa, harga-harga lebih rendah dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

Henry dan Ongori dalam Saina terdapat dua tipe dasar konflik :

a. Konflik Tugas

Perselisihan anggota kelompok tentang substansi diskusi disebut konflik tugas (*Task Conflict*). Konflik tugas mungkin menjadi produktif dengan cara meningkatkan kualitas keputusan dan proses berpikir kritis. Area potensial yang lain untuk konflik adalah hubungan antar pribadi di dalam organisasi.

b. Konflik Hubungan (*Interpersonal/Relationship Conflict*)

Istilah konflik *relationship conflict* atau konflik hubungan digunakan untuk menunjukkan perselisihan paham bahwa sebagian besar orang mengharapkan satu perselisihan kepribadian. Perselisihan ini dapat berlangsung dalam bentuk pendapat berlawanan yang berhubungan dengan karakteristik personal dari satu anggota kelompok atau mengabaikan tujuan organisasi apapun untuk menimbulkan rasa tidak suka satu anggota kelompok tertentu.

2.1.2.5 Manfaat Konflik

Beberapa contoh manfaat positif dari konflik sebagai berikut:

1. Konflik dapat menyadarkan individu bahwa ada persoalan yang perlu dipecahkan dalam hubungan dengan orang lain.
2. Konflik dapat menyadarkan dan mendorong individu untuk melakukan perubahan-perubahan.
3. Konflik dapat menumbuhkan dorongan dalam diri individu untuk memecahkan persoalan yang selama ini tidak jelas disadari.
4. Perbedaan pendapat dapat membimbing kearah tercapainya keputusan-keputusan bersama yang lebih matang dan bermutu.
5. Konflik dapat menimbulkan ketegangan-ketegangan kecil yang sering dialami seseorang.
6. Konflik juga dapat menyadarkan tentang siapa atau macam apa diri kita sesungguhnya.
7. Konflik dapat juga menjadi sumber hiburan.
8. Konflik dapat mempererat dan memperkaya hubungan.

2.1.2.6 Manajemen Konflik

Menurut Winardi (2007:79) bahwa terdapat tiga cara dalam mengatasi konflik:

1. Stimulasi konflik

Stimulasi konflik dilakukan apabila situasi konflik yang terjadi masih berlangsung dalam taraf rendah, artinya konflik yang terjadi tidak mengalami banyak pertentangan dari individu yang bersangkutan. Individu tersebut secara pasif menerima apa saja yang terjadi pada dirinya.

2. Pengurangan atau penekanan konflik

Pengurangan atau penekanan dalam konflik dilakukan apabila tingkat konflik yang dialami terjadi pada taraf tinggi, artinya konflik yang terjadi mengganggu kinerja individu sehingga menurunkan produktivitas pada setiap aktivitas individu tersebut. Pengurangan konflik dilakukan dengan cara mensubstitusi tujuan-tujuan yang dapat diterima oleh masing-masing peran yang dilakukan oleh individu yang bertentangan satu sama lain, menghadapkan tantangan baru kepada kedua belah peran agar dihadapi bersama dan dengan memberikan tugas dalam kedua peran yang ada agar dapat dikerjakan bersama dan memperoleh manfaat dari keduanya.

3. Penyelesaian konflik

Penyelesaian konflik ialah cara-cara yang digunakan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi diantara dua belah pihak peran atau kepentingan yang saling bertentangan. Penyelesaian konflik dilakukan dengan cara mencari pemecahan masalah

yang dapat diterima oleh semua pihak, dimana keputusan yang diambil merupakan jalan keluar.

2.1.2.7 Indikator Konflik

Menurut Fitriana (2013:192) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesalahan komunikasi

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

2. Perbedaan tujuan

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

3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, sering kali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

4. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka 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.

5. 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 (2013:192) yaitu sebagai berikut:

- a. Kesalahan komunikasi.
- b. Perbedaan tujuan.
- c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi.
- d. Interdependensi aktivitas kerja.
- e. Kesalahan dalam afeksi

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Lewa Subono dalam Maulana (2015) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Sedangkan Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepadanya.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2:

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dimana keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dimana semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kecelakaan bekerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami masalah dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu udara

Oksigen salah satu gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan

segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya salah satunya kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bias menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

5. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2010:159) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Kondisi kerja yang dimaksud adalah menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang berada di dalamnya. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman, karena dengan suasana kerja yang seperti itu membuat karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang dimaksud dalam hal ini adalah hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang dimaksud disini adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Berdasarkan indikator lingkungan kerja di atas, dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Nitisemito (2010:159) dikarenakan indikator yang di gunakan semuanya ada dan bisa dilihat atau lebih cocok di dalam obyek penelitian ini. Indikator Nitisemito adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja



2.2 PENELITIAN TERDAHULU

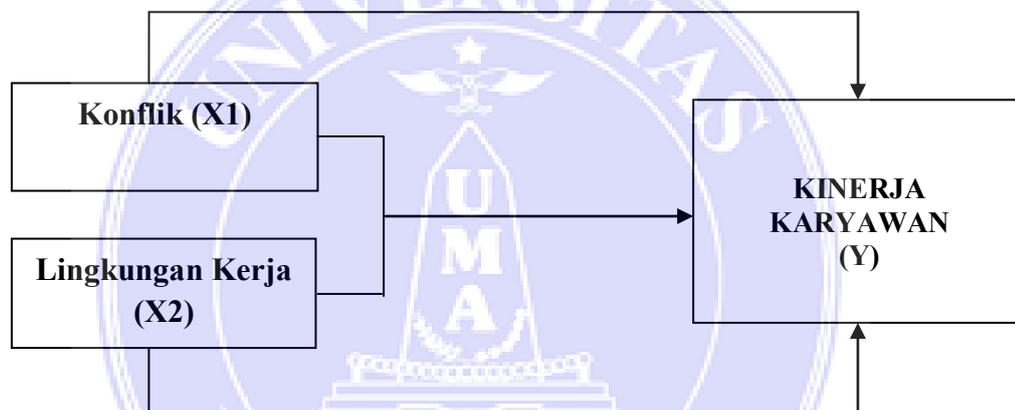
Pada penelitian terdahulu telah diuraikan mengenai hasil-hasil dari penelitian yang didapat oleh penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu tersebut adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil
Joko Purnomo (2007)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara	X1:Kepemimpinan X2:Motivasi X3:Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dan juga secara parsial motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan.
Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	X1:Kedisiplinan X2:Lingkungan Kerja X3: Budaya Kerja Y: Kinerja Tenaga Pengajar	Bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja
Diana Khairani Sofyan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	X: Lingkungan kerja Y: Kinerja kerja pegawai	Lingkungan kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
Subechi Maulana M (2015)	Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	X1:Konflik X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Simpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh negatif dan signifikan konflik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

2.3 KERANGKA KONSEPTUAL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap adanya konflik dan lingkungan kerja yang dilakukan karyawan. Peneliti menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen sedangkan konflik dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Peneliti ingin menguji pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan karyawan pada .



Gambar 2.1
kerangka konseptual

2.3.1 Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi (Handoko, 2009:345). Pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan, memungkinkan terjadinya kemunduran dalam peningkatan kinerja karyawan atau bahkan sebaliknya dapat meningkatkan prestasi (akibat positif). Konflik

memiliki dampak positif (fungsional) dan kemungkinan muncul pengaruh negatif (disfungsional).

Segi positif dari konflik adalah meningkatkan pemahaman terhadap berbagai masalah, memperjelas, memperkaya gagasan, menumbuhkan saling pengertian yang lebih mendalam terhadap pendapat orang lain, mencari pemecahan masalah bersama, orientasi pada tugas, mempersatukan para anggota organisasi, kemungkinan ditemukan cara penggunaan sumber daya organisasi yang lebih baik, menemukan cara memperbaiki kinerja organisasi, dapat memaksimalkan kinerja, mengadakan perubahan dan penyesuaian terhadap perkembangan Iptek dan Kebutuhan masyarakat, mengadakan evaluasi kerja. Sedangkan dampak negatif yang dimungkinkan timbul antara lain ; kerja sama unit kerja menjadi rusak, koordinasi semakin sulit, muncul sikap kekuasaan, agresivitas individu, pertentangan yang berlarut-larut, timbul sikap apatis, motivasi kerja rendah, hasil tidak maksimal, dan sasaran tidak dapat dicapai sesuai jadwal waktu.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah terjadi penurunan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi

pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi karena tidak jarang terjadi suatu instansi gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

2.3.3 Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya (Mangkunegara, 2013:155). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009:21). Pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah dapat merusakkan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh adanya

konflik dan lingkungan kerja yang tidak sesuai sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Hubungan performasi kerja adalah hubungan antara konflik dengan kinerja perusahaan menunjukkan bahwa, apabila tingkat konflik optimal yaitu tingkat konflik sangat fungsional maka kinerja akan maksimal. Bila konflik terlalu rendah, performasi perusahaan mengalami stagnasi atau rendah dan perusahaan menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan. Jika tingkat konflik terlalu tinggi, akan timbul kendala, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Untuk itu lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai maupun untuk instansi, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi.

2.4 HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Konflik dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Umar (2009:35), “penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain”. Dalam penelitian ini akan dilihat pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Zhafira Tetap Jaya.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah PT. Zhafira Tetap Jaya Jl. STM/pembangunan No.12/18 Medan.

3.1.3 Waktu Penelitian

Adapun penelitian yang direncanakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	2017			2018			
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Pengajuan judul	■						
2	Pembuatan proposal		■	■				
3	Bimbingan proposal			■	■			
4	Seminar proposal				■			
5	Pengumpulan data				■			
6	Pengolahan data					■		
7	Bimbingan skripsi						■	■
8	Seminar hasil							■
9	Sidang meja hijau							■

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013;80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. Zhafira Tetap Jaya Medan yang berjumlah 50 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut sugiyono (2013) sampel adalah sebagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian

ini adalah seluruh pegawai. Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini disebut sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam penelitian Jumlah populasi sebanyak 50 orang karyawan digunakan sebagai sampel.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel sebagai berikut :

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
Konflik (X1)	Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang diharapkannya.	a.kesalahan komunikasi b.perbedaan tujuan c.persepsi d.interdependensi aktivitas kerja e.kesalahan dalam afeksi (kondisi hati/keadaan jiwa)	Skala likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik dan non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.	a.Penerangan/cahaya b.Suhu udara c.Kebisingan d.Keamanan kerja e.Hubungan kerja	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan sewaktu-waktu.	a.kuantitas dari hasil b.kualitas dari hasil c.kehadiran d.kemampuan bekerjasama	Skala likert

3.4 Jenis dan Sumber Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengambilan data untuk penelitian ini adalah :

1. Metode Penelitian Lapangan

Pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung pada perusahaan dan karyawan yang menjadi objek penelitian ini dengan cara :

a. Pengamatan (observasi)

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung objek yang akan diteliti, yaitu aktifitas PT. Zhafira Tetap Jaya.

b. Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan daftar yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner ini diberikan kepada responden. Angket ini bersifat tertutup.

Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka digunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor yang tinggi sedangkan untuk menjawab yang tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah.

Adapun gradasi dalam skala likert adalah sebagai berikut:

- | | |
|--|---|
| 1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor | 1 |
| 2. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor | 2 |
| 3. Jawaban Netral (N) diberi skor | 3 |
| 4. Jawaban Setuju (S) diberi skor | 4 |
| 5. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor | 5 |

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dari sumber lain.

Pengumpulan data yang dilakukan adalah:

a. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan catatan-catatan data tertulis, dokumentasi, ataupun arsip-arsip dari sumber lain yang mengangkut dengan masalah yang diteliti penulis.

3.5 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrumen dan uji asumsi klasik.

3.5.1 Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0, dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0. Butir pertanyaan yang

sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r_{α} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel

Jika r_{α} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel.

3.5.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independen (X).

Teknik analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini sebab skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala likert. Beberapa peneliti memandang bahwa skala likert adalah data ordinal yang harus diubah/ditransformasikan dahulu menjadi data interval melalui metode successive interval sehingga dapat dianalisis menggunakan analisis regresi atau analisis jalur. Alat analisis regresi atau analisis jalur dapat digunakan langsung untuk menguji hipotesis meskipun data yang digunakan berupa data ordinal, sebab hasil analisis dengan menggunakan data skala likert yang belum dan yang sama (Suliyanto, 2006).

Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing – masing variabel
x_1	: Konflik
x_2	: Lingkungan Kerja
e	: Standar error

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel *independent* tersebut homoskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam hal ini disebut variabel-variabel bebas ini tidak ortogonal. Variabel-variabel bebas yang bersifat ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki nilai korelasi diantara sesamanya sama dengan nol. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

3.5.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% Kriteria pengujian:

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak,}$$

$$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%. Kriteria pengujian:

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak,}$$

$$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0 \text{ diterima.}$$

3.5.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien determinasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Kofisien variabel bebas dan variabel terikat

DAFTAR PUSTAKA

- Aldionita, Mella. 2014. **Hubungan Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat**
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. **Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.**
- Armanu dan Mandayanti. 2012. **Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram).**
- Diana, Khairani Sofyan. 2013. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA**
- Dwi, Septianto. 2010. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pataya Semarang)**
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. **Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek.**
- Hasibuan, Malayu. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan kedua puluh. BPFE, Yogyakarta.
- Hertanto, Eko. **Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur**
- Husein Umar. 2009. **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis.** Jakarta: rajawali
- Kaswan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.** Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kiswuryanto, Aditya. 2014. **Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocemet Tungal Prakasa Tbk. Bogor)**

- Mathis, dan Jackson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mohammad Agus Tulus. 2011. **Manajemen Sumber Daya**. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Nitisemito, Alex S. 2010. **Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ghalia Indonesi, Jakarta.
- Nugraheni, Rini. 2012. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu)**.
- Purnomo, Joko. 2007. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara**
- Rahmawanti, dkk. 2014. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**.
- Sedarmayanti. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Mandar Maju, Bandung.
- Suhartini. 2011. **Pengaruh Konflik Peran Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta**
- Suliyanto. 2011. **Ekonometrika Terapan : Teori dan aplikasi dengan SPSS**. Yogyakarta: ANDI.
- Silaban. E. Bernard. 2012. **Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan**.
- Sudarmanto. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wirawan. 2010. **Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian**. Salemba Humanika, Jakarta.
- Winardi. 2007. **Manajemen Perilaku Organisasi**. Kencana, Jakarta.

Lampiran 1

KUESIONER

Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya

No.Responden:.....

Dengan hormat,

Saya Hendra Lesmana Tambak NPM. 148320080 mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen universitas medan area dalam rangka menyelesaikan program S1 Manajemen universitas medan area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu dimohon kesediaan Saudara/I untuk mengisi atau menjawab kuesioner ini dengan sebenarnya. Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi.

Atas kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk pengisian angket:

1. Berikanlah jawaban singkatan pada bagian pertanyaan identitas responden Yang membutuhkan jawaban tertulis saudara/i
2. Berikanlah tanda checklist(√) pada kolom yang saudara/i anggap Setuju dengan jawaban pada saudara/i. Adapun makna tanda tersebut adalah.
 - a. STS : Sangat tidak setuju : skor 1
 - b. TS : Tidak setuju : skor 2
 - c. N : Netral : skor 3
 - d. S : Setuju : skor 4
 - e. SS : Sangat setuju : skor 5

A. Identitas Responden

Jenis kelamin :
Status :
Umur :

Konflik (X1)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	N	S	SS
	KESALAHAN KOMUNIKASI					
1.	Saya tidak pernah salah menyampaikan pesan ke orang lain					
2.	Saya mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya					
	PERBEDAAN TUJUAN					
3.	Adanya ketidaksamaan antara tujuan yang hendak dicapai perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai karyawan					
4.	Saya merasakan ketidakcocokan antara tujuan pribadi dengan perusahaan					
	PERSEPSI					
5.	Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan					
6.	Penilaian yang berbeda dari pemimpin tidak merubah semangat dan motivasi untuk bekerja yang lebih baik					
	INTERDEPENDENSI AKTIVITAS KERJA					
7.	Ada ketergantungan karyawan dengan kehadiran serta dukungan dari atasan					
8.	Ada ketergantungan tugas dengan unit kerja yang lain					
	KESALAHAN DALAM AFEKSI					
9.	Saya tidak terpengaruh kalau rekan kerja membicarakan karyawan lain					
10.	Tidak semua karyawan menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya					

Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	N	S	SS
	PENERANGAN/CAHAYA					
1.	Cahaya listrik yang ada di ruangan membantu saya dalam bekerja					
2.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
	SUHU UDARA					
3.	Suhu udara yang sejuk dan segar membuat saya nyaman dalam bekerja					
4.	Ruang kerja yang nyaman membuat badan saya menjadi rileks setelah lelah bekerja					
	KEBISINGAN					
5.	Lokasi kerja yang jauh dari keramaian membuat saya dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan					
6.	Ruang kerja saya tidak bising sehingga saya tenang dalam bekerja					
	KEAMANAN KERJA					
7.	Sistem keamanan lingkungan terjaga dengan sistem penjagaan yang terkontrol					
8.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan					
	HUBUNGAN KERJA					
9.	Hubungan antara atasan dan bawahan yang membantu saya dalam bekerja					
10.	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	N	S	SS
	KUANTITAS DARI HASIL					
1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan					
2.	Pekerjaan tambahan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja					
	KUALITAS DARI HASIL					
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat					
4.	Hasil kerja saya memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan					
	KEHADIRAN					
5.	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditetapkan					
6.	Saya pulang kantor sesuai jadwal yang sudah ditetapkan					
	KEMAMPUAN BEKERJASAMA					
7.	Saya bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan lain					
8.	Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan					

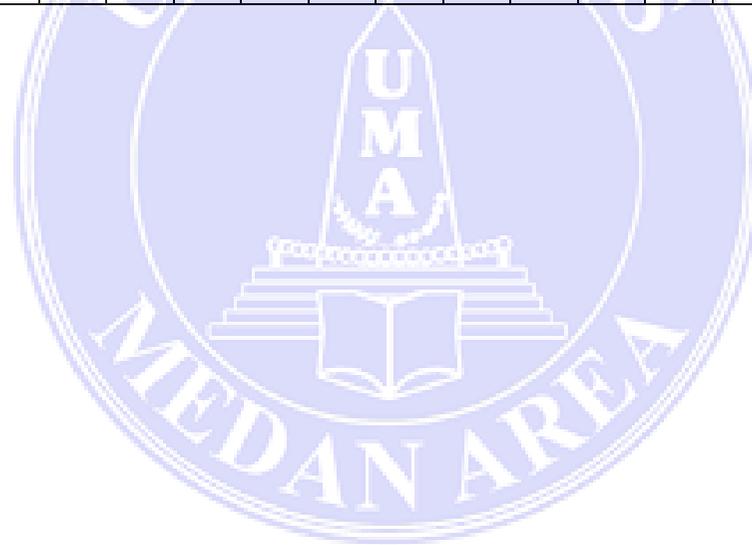
Komentar dan Saran:

*****TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI SAUDARA/I *****

HASIL JAWABAN RESPONDEN

NO	Konflik					Lingkungan Kerja															Kinerja Karyawan							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	4	2	2	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	2	2	4
2	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4
3	5	5	3	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	1	1	1	2	1	1	2	5	5	3	4	4
4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3
5	5	4	4	1	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	1	4
6	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5
7	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5
8	3	4	1	3	2	5	5	5	5	4	1	3	5	3	4	2	5	5	4	5	5	4	5	3	4	1	3	2
9	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	1	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	
10	4	4	1	4	4	2	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	1	3	3	1	3	3	4	4	1	4	4
11	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
12	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
13	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
14	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
15	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
16	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
17	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
18	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5
19	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4
20	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
21	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
22	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4
23	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
24	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4
25	4	3	3	3	4	4	4	5	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4
26	3	4	3	4	5	5	2	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5
27	4	3	3	4	4	3	5	3	2	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
28	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	2	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5
29	5	3	3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5
30	3	3	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4
31	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
32	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5
33	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4
34	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5

35	2	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	
36	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	2	4	4	5	4	2	5	4	2	4	4	4	5	4	
37	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	
38	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
39	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
40	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
41	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	
42	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
43	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	
44	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	
45	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	
46	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3	
47	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	
48	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	
49	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
50	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	



LAMPIRAN III

1. KONFLIK (X1)

Uji Validitas

Correlations

	konflik1	konflik2	konflik3	konflik4	konflik5	konflik6	konflik7	konflik8	konflik9	konflik10	skor_konflik
konflik1 Pearson Correlation	1	.261	.094	.250	.277	-.179	.195	-.042	.286*	.067	.429**
Sig. (2-tailed)		.067	.517	.079	.052	.213	.174	.771	.044	.644	.002
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
konflik2 Pearson Correlation	.261	1	.106	.171	.045	-.122	-.071	.076	.356*	.328*	.432**
Sig. (2-tailed)	.067		.464	.234	.757	.398	.626	.597	.011	.020	.002
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
konflik3 Pearson Correlation	.094	.106	1	.302*	.452**	.097	.150	.069	.150	.136	.558**
Sig. (2-tailed)	.517	.464		.033	.001	.503	.299	.635	.298	.348	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
konflik4 Pearson Correlation	.250	.171	.302*	1	.367**	.052	.175	-.070	.120	.393**	.557**
Sig. (2-tailed)	.079	.234	.033		.009	.718	.224	.629	.406	.005	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
konflik5 Pearson Correlation	.277	.045	.452**	.367**	1	.286*	-.039	.271	-.122	.116	.539**
Sig. (2-tailed)	.052	.757	.001	.009		.044	.788	.057	.399	.421	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
konflik6 Pearson Correlation	-.179	-.122	.097	.052	.286*	1	-.013	.491**	.191	.100	.421**
Sig. (2-tailed)	.213	.398	.503	.718	.044		.928	.000	.185	.490	.002
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
konflik7 Pearson Correlation	.195	-.071	.150	.175	-.039	-.013	1	-.112	.399**	.032	.346*
Sig. (2-tailed)	.174	.626	.299	.224	.788	.928		.441	.004	.826	.014
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
konflik8 Pearson Correlation	-.042	.076	.069	-.070	.271	.491**	-.112	1	.249	.146	.450**
Sig. (2-tailed)	.771	.597	.635	.629	.057	.000	.441		.081	.312	.001
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
konflik9 Pearson Correlation	.286*	.356*	.150	.120	-.122	.191	.399**	.249	1	.170	.599**
Sig. (2-tailed)	.044	.011	.298	.406	.399	.185	.004	.081		.237	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
konflik10 Pearson Correlation	.067	.328*	.136	.393**	.116	.100	.032	.146	.170	1	.486**

0	Sig. (2-tailed)	.644	.020	.348	.005	.421	.490	.826	.312	.237		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor_konflik	Pearson Correlation	.429**	.432**	.558**	.557**	.539**	.421**	.346*	.450**	.599**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.000	.002	.014	.001	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. LINGKUNGAN KERJA (X2)

Correlations

	LK_1	LK_2	LK_3	LK_4	LK_5	LK_6	LK_7	LK_8	LK_9	LK_10	SKOR_LK
LK_1 Pearson Correlation	1	.449**	.340*	.331*	-.027	.276	-.085	.230	.077	-.067	.510**
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.019	.850	.053	.555	.108	.596	.643	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LK_2 Pearson Correlation	.449**	1	.021	.164	.149	.073	.161	.226	.231	.109	.488**
	Sig. (2-tailed)	.001	.882	.255	.301	.616	.264	.115	.106	.451	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LK_3 Pearson Correlation	.340*	.021	1	.144	.209	.064	.142	.038	-.118	.096	.375**
	Sig. (2-tailed)	.016	.882	.318	.146	.659	.327	.791	.415	.508	.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LK_4 Pearson Correlation	.331*	.164	.144	1	.265	.279*	.142	.249	.340*	.285*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.019	.255	.318	.063	.050	.325	.081	.016	.045	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LK_5 Pearson Correlation	-.027	.149	.209	.265	1	.144	.113	-.032	.053	.361**	.403**
	Sig. (2-tailed)	.850	.301	.146	.063	.319	.434	.828	.717	.010	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LK_6 Pearson Correlation	.276	.073	.064	.279*	.144	1	.078	.114	.074	-.031	.384**
	Sig. (2-tailed)	.053	.616	.659	.050	.319	.590	.431	.610	.832	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LK_7 Pearson Correlation	-.085	.161	.142	.142	.113	.078	1	.433**	.367**	.365**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.555	.264	.327	.325	.434	.590	.002	.009	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LK_8 Pearson Correlation	.230	.226	.038	.249	-.032	.114	.433**	1	.574**	.372**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.108	.115	.791	.081	.828	.431	.002	.000	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

LK_9	Pearson Correlation	.077	.231	-.118	.340*	.053	.074	.367**	.574**	1	.536**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.596	.106	.415	.016	.717	.610	.009	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LK_10	Pearson Correlation	-.067	.109	.096	.285*	.361**	-.031	.365**	.372**	.536**	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.643	.451	.508	.045	.010	.832	.009	.008	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
SKOR_LK	Pearson Correlation	.510**	.488**	.375**	.609**	.403**	.384**	.533**	.645**	.615**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.004	.006	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. KINERJA KARYAWAN (Y)

Uji Validitas

Correlations

	KK_1	KK_2	KK_3	KK_4	KK_5	KK_6	KK_7	KK_8	SKOR_KK
KK_1 Pearson Correlation	1	.574**	.372**	-.060	.017	.192	-.005	-.049	.548**
Sig. (2-tailed)		.000	.008	.679	.909	.182	.974	.737	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_2 Pearson Correlation	.574**	1	.536**	-.048	-.170	.134	-.009	.004	.531**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.739	.239	.354	.953	.979	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_3 Pearson Correlation	.372**	.536**	1	-.038	-.055	.138	-.129	.097	.505**
Sig. (2-tailed)	.008	.000		.794	.707	.339	.372	.504	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_4 Pearson Correlation	-.060	-.048	-.038	1	.261	.094	.250	.277	.395**
Sig. (2-tailed)	.679	.739	.794		.067	.517	.079	.052	.005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_5 Pearson Correlation	.017	-.170	-.055	.261	1	.106	.171	.045	.324*
Sig. (2-tailed)	.909	.239	.707	.067		.464	.234	.757	.022
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_6 Pearson Correlation	.192	.134	.138	.094	.106	1	.302*	.452**	.639**
Sig. (2-tailed)	.182	.354	.339	.517	.464		.033	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

KK_7	Pearson Correlation	-.005	-.009	-.129	.250	.171	.302*	1	.367**	.477**
	Sig. (2-tailed)	.974	.953	.372	.079	.234	.033		.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_8	Pearson Correlation	-.049	.004	.097	.277	.045	.452**	.367**	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.737	.979	.504	.052	.757	.001	.009		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
SKOR_KK	Pearson Correlation	.548**	.531**	.505**	.395**	.324*	.639**	.477**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.022	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN III

A. Reliabilitas Konflik (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
konflik1	36.86	12.490	.259	.617
konflik2	36.90	12.418	.253	.618
konflik3	37.18	11.171	.346	.598
konflik4	36.94	11.568	.385	.589
konflik5	36.66	11.984	.392	.592
konflik6	36.70	12.296	.211	.630
konflik7	36.70	12.949	.171	.633
konflik8	36.72	12.165	.252	.619
konflik9	37.12	11.047	.414	.580
konflik10	36.86	12.327	.339	.603

Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK_1	37.04	13.427	.294	.686
LK_2	37.10	14.418	.353	.672
LK_3	37.10	14.867	.205	.695
LK_4	37.14	13.551	.480	.650
LK_5	37.08	14.728	.241	.689
LK_6	37.12	14.883	.225	.691
LK_7	37.26	13.625	.359	.669
LK_8	37.04	12.774	.493	.642
LK_9	36.94	13.282	.474	.649
LK_10	36.98	13.244	.429	.656

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.564	8

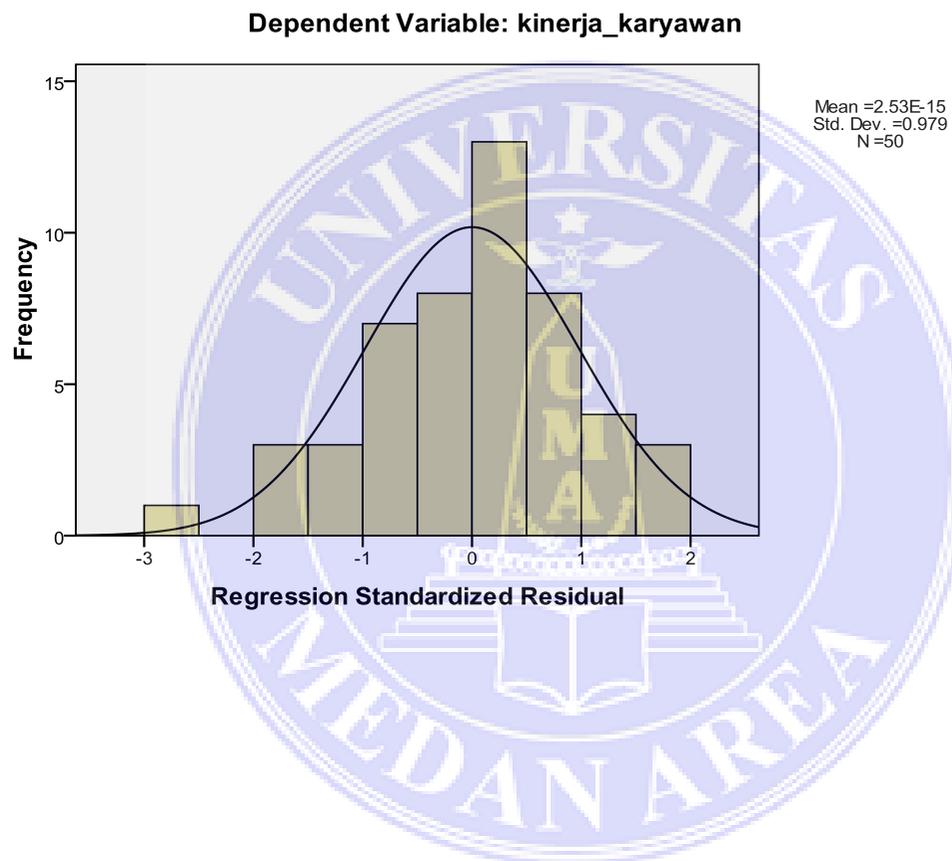
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK_1	28.74	7.829	.312	.517
KK_2	28.64	8.072	.320	.516
KK_3	28.68	8.100	.269	.533
KK_4	28.80	8.816	.185	.557
KK_5	28.84	9.117	.096	.583
KK_6	29.12	7.128	.403	.480
KK_7	28.88	8.312	.250	.538
KK_8	28.60	8.286	.345	.512

UJI ASUMSI KLASIK

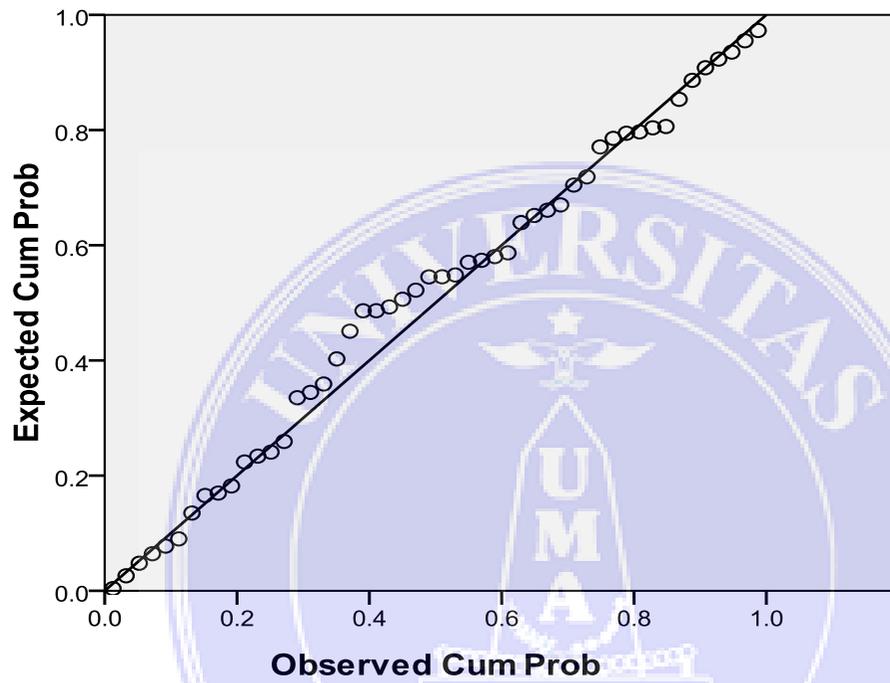
UJI NORMALITAS

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

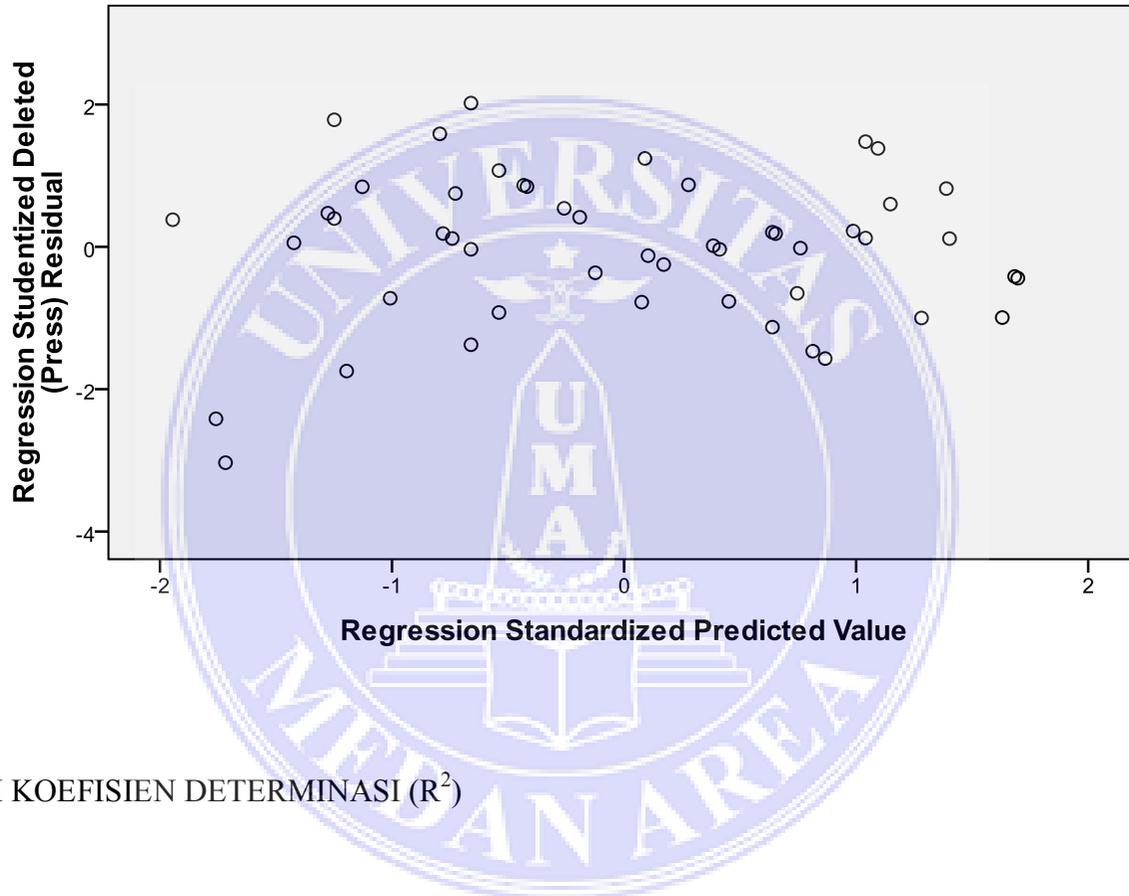
Dependent Variable: kinerja_karyawan



UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: kinerja_karyawan



UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.777	.767	1.532	1.662

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, konflik

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-.968	2.656				-.364
konflik	.487	.067	.580	7.259	.000	.744	1.344
lingkungan_kerja	.338	.062	.433	5.418	.000	.744	1.344

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.218	2	192.109	81.873	.000 ^a
	Residual	110.282	47	2.346		
	Total	494.500	49			

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, konflik

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan