

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi.

Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem merupakan salah satu jenis koperasi yang memiliki kegiatan menghimpun dana dari para anggotanya dan kemudian menyalurkan kembali dana tersebut kepada anggota atau masyarakat umum. Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti didirikan pada tanggal 20 April 2004. Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti beralamat di Br. Dinas Batumadeg, Desa Besakih, Kecamatan Rendang, Kabupaten Karangasem. Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti memiliki beberapa cabang yakni cabang pertama berada di Br. Petelung, Temesi, Kabupaten Gianyar dan cabang kedua berada di Br. Dinas Kapal, Desa Batubulan, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar.

Menurut Marsam (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rismawati dan Mattala (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Sedangkan Menurut Fauzi dan Nugroho (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu.

Kristanti (2018) menyatakan kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam proses peningkatan kinerja karyawan maka dibutuhkan koordinasi antara satu dengan yang lainnya. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat kinerja karyawan adalah kuantitas kerja Indrayana, (2019). Salah satu tolak ukur yang digunakan perusahaan untuk melihat kinerja karyawan adalah menggunakan data pencapaian target dan realisasi.

Tabel 1.1
Target Jumlah Tabungan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di
Besakih, Karangasem.
Tahun 2021

No	Bulan	Target Jumlah Tabungan (Rp)	Realisasi Jumlah Tabungan (Rp)	Selisih Realisasi dengan Target Jumlah Tabungan (Rp)	Persentase Realisasi (%)
1	Januari	21.000.000	20.789.419	1.210.581	94.50
2	Februari	22.000.000	21.052.416	2.947.584	91.53
3	Maret	25.000.000	22.288.565	2.711.435	89.15
4	April	27.000.000	23.548.251	3.451.749	87.22
5	Mei	29.000.000	27.288.971	1.711.029	94.10
4	Juni	30.000.000	29.682.812	2.217.188	92.61
7	Juli	32.000.000	30.522.314	1.477.686	95.38
8	Agustus	33.000.000	31.072.533	1.927.467	94.16
9	September	37.000.000	30.522.752	6.477.248	82.49
10	Oktober	38.000.000	34.769.148	3.230.852	91.50
11	November	35.000.000	29.386.960	5.613.040	83.96
12	Desember	39.000.000	30.167.689	8.832.311	77.35

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat selisih antara target jumlah tabungan dan realisasi jumlah tabungan pada tahun 2021 yang selalu menurun dimana penurunan drastis terjadi pada bulan Desember 2021 yaitu target jumlah tabungan sebesar Rp39.000.000 hanya dapat terealisasi sebesar Rp30.167.689 sehingga selisih antara realisasi tabungan dengan target tabungan yang ditentukan adalah sebesar Rp 8.832.311. Belum tercapainya target 100 persen menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, disamping data target dan realisasi tabungan, data yang mendukung masih ada masalah terkait dengan kinerja karyawan adalah kredit macet pada periode 2017 hingga 2021.

Tabel 1.2
Data Kredit Macet pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di
Besakih, Karangasem.
Tahun 2017 s/d 2021

No	Tahun	Rekening	Jumlah tunggakan	Jumlah dana yang dikucurkan	Hasil
1	2017	176	253.476.000	756.255.000	2,98%
2	2018	203	292.655.000	795.650.000	2,72%
3	2019	210	350.442.000	850.620.000	2,43%
4	2020	215	400.540.000	965.220.000	2,41%
5	2021	207	395.655.000	845.033.600	2,14%

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem.

Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa pada 2017 Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti mengalami kredit macet 176 orang nasabah sebesar Rp. 253.476.000 dari total kredit yang dikucurkan sebesar Rp. 756.255.000 atau sebesar 2,98%. Pada tahun 2018 kredit macet mengalami kenaikan dari sisi nasabah 176 menjadi 203 orang dengan jumlah sebesar Rp. 292.655.000 dari total kredit yang dikucurkan sebesar Rp. 795.650.000 atau sebesar 2,72%, dan pada tahun 2019 kredit macet mengalami kenaikan dari 203 orang menjadi 210 orang nasabah sebesar Rp. 350.442.000 dari total kredit yang dikucurkan sebesar Rp. 850.620.000 atau sebesar 2,43%, pada tahun 2020 kredit macet mengalami kenaikan lagi dari 210 orang menjadi 215 orang nasabah sebesar Rp. 400.540.000 dari total kredit yang dikucurkan sebesar Rp. 965.220.000 atau sebesar 2,41%, dan pada tahun 2021 kredit macet mengalami penurunan dari 215 orang menjadi 207 orang nasabah dengan jumlah sebesar Rp. 395.655.000. Dengan masih adanya kredit macet dapat diduga dipicu oleh masih lemahnya kinerja karyawan dalam menilai calon nasabah.

Menurut Nahdiah, (2022) menurunnya kinerja dapat terjadi karena disebabkan oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut, yakni konflik. Yuliana dan Supardi (2019) menyatakan konflik didefinisikan sebagai sebuah proses yang berawal ketika suatu pihak mempersepsikan adanya pihak lain yang telah menyerang secara negatif atau akan menyerang secara negatif terhadap suatu yang menjadi urusan penting atau sangat dihargai oleh pihak pertama. Pertentangan individu dengan individu lain atau kelompok yang menyebabkan tindakan yang tidak diinginkan oleh masing-masing pihak karena akan mengganggu dan menghambat kepentingan masing-masing dalam melakukan pekerjaan serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Konflik adalah ketidak sesuaian antara dua lebih anggota-anggota yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi Anuari dan Prasetya, (2017).

Setiap sumber daya manusia didalam perusahaan tentu saja mengalami konflik, begitu juga pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem. Menurut Sule dan Priansa (2018) menyebutkan saling ketergantungan tugas, perbedaan tujuan dan prioritas, kriteria penilaian prestasi yang saling bertentangan, dan persaingan terhadap sumber daya yang langka. Selanjutnya dilakukan observasi terhadap 10 karyawan terhadap variabel konflik yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, permasalahan mengenai konflik yang terjadi pada di Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti yaitu indikator perbedaan tujuan dan prioritas dimana perselisihan atau pertentangan sering terjadi antar karyawan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Jalari dan Nugroho (2019) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian Puspitasari dan Chamidah (2020) menyatakan bahwa konflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain konflik, Sedarmayanti (2017) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Afandi (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Afandi (2018) menyebutkan indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja. Selanjutnya dilakukan observasi terhadap 10 karyawan

terhadap variabel lingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, permasalahan mengenai lingkungan kerja yang terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti yaitu indikator suasana kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif sehingga karyawan merasa kurang berkonsentrasi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Arianto dan Kurniawan (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa ditampilkan pada penelitian Saluy (2017), Kistanti (2018), Laksono dan Wilasittha (2021), Lukito, dan Alriani (2019), Polakitang, dkk., (2019) dan Rohmatulloh dan Satrio (2017). Namun hasil yang berbeda ditampilkan pada penelitian Megawai (2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Polakitang, (2019) menyatakan beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Ellyzar dan Yunus (2017) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu analisis atau teknik manajemen lainnya dapat digunakan untuk menentukan berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu untuk menemukan seberapa efisien dan efektif kerja suatu unit organisasi. Menurut Koesomowidjojo, (2017) menyebutkan indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, pencapaian target. Selanjutnya dilakukan pra survei terhadap 10 karyawan terhadap variabel beban kerja yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, permasalahan mengenai beban kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti yaitu indikator pencapaian target dimana target yang telah ditetapkan pada setiap karyawan sering tidak dapat tercapai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pramudia, dkk., (2020) menyebutkan

beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sitompul dan Simamora (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lukito dan Alriani (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Polakitang, dkk., (2019), menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena yang terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Besakih, Karangasem maka perlu dilakukan penelitian. Dalam hal ini penelitian dilakukan dengan judul Pengaruh Konflik, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Di Besakih, Karangasem.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka pokok permasalahan peneliti adalah sebagai berikut,

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

- a. Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dan sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.
- b. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Bagi Perusahaan / Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi pemimpin perusahaan untuk terus meningkatkan kedisiplinan kerja sehingga tidak terjadi konflik dan beban kerja terhadap karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti dan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan di segala bidang perusahaan, terutama yang menyangkut Kinerja Karyawan.

3. Bagi Fakultas/ Universitas

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan acuan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat di pakai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi, sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Menurut Nahdiah, (2022) menurunnya kinerja dapat terjadi karena disebabkan oleh faktor konflik. Yuliana dan Supardi, (2019) menyatakan konflik didefinisikan sebagai sebuah proses yang berawal ketika suatu pihak mempersepsikan adanya pihak lain yang telah menyerang secara negatif atau akan menyerang secara negatif terhadap suatu yang menjadi urusan penting atau sangat dihargai oleh pihak pertama. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut.

Di samping itu, teori ini menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Menurut Laksono (2021) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Jika seorang individu komit dengan sasaran

tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerjanya. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu di beri tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat di capai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Polakitang (2019) menyatakan beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Ellyzar dan Yunus (2017) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu analisis atau teknik manajemen lainnya dapat digunakan untuk menentukan berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu untuk menemukan seberapa efisien dan efektif kerja suatu unit organisasi. Pada saat yang sama, seorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Marsam (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Rismawati dan Mattala (2018), mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Sedangkan Menurut Fauzi dan Nugroho (2020) menyatakan bahwa Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang atau produk maupun jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Menurut Sutrisno (2018) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan Susanto (2019) menyatakan kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan

kuantitas dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2019) yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja

organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Indrayana (2019) indikator kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Konflik

1. Pengertian Konflik

Yuliana dan Supardi (2019) menyatakan konflik didefinisikan sebagai sebuah proses yang berawal ketika suatu pihak mempersepsikan adanya pihak lain yang telah menyerang secara negatif atau akan menyerang secara negatif terhadap suatu yang menjadi urusan penting atau sangat dihargai oleh pihak pertama. Pertentangan individu dengan individu lain atau kelompok yang menyebabkan tindakan yang tidak diinginkan oleh masing-masing pihak karena akan mengganggu dan menghambat kepentingan masing-masing dalam melakukan pekerjaan serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua lebih anggota-anggota yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi Anuari dan

Prasetya, (2017). Konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Amiruddin (2021) menyatakan, konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di antara individu maupun intrn entitas sosial seperti individu, kelompok ataupun organisasi. Widiyanto (2018) konflik merupakan masalah yang selalu muncul dalam organisasi dan tidak dapat dihindari atau dihilangkan dari kehidupan organisasi, biasanya konflik ini timbul akibat dari kenyataan individu satu harus membagi sumber daya dengan individu yang lain. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas tentang konflik, maka dapat disimpulkan bahwa konflik adalah suatu proses sosial ketika beberapa orang atau sekelompok manusia berusaha memenuhi tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yang disertai ancaman dan atau kekerasan.

2. Jenis-Jenis Konflik

Terdapat empat jenis konflik dalam kehidupan organisasi sebagaimana disampaikan oleh Burhanudin (2022):

a. Konflik Pribadi

Jenis konflik yang pertama adalah konflik pribadi. Dimana konflik pribadi adalah salah satu jenis konflik yang terjadi antara individu dengan individu ataupun dengan kelompok masyarakat. Salah satu penyebab adanya konflik pribadi adalah karena adanya perbedaan cara pandang antar individu yang berkaitan dengan persoalan yang serupa. Jenis konflik yang satu ini sangat sering terjadi di dalam pertemanan, keluarga, dunia kerja, dan lain sebagainya. Salah satu contoh dari konflik pribadi adalah ketika sebuah keluarga beradu argumen tentang pembagian hak waris atau warisan.

b. Konflik Antar Kelas Sosial

Jenis konflik selanjutnya adalah konflik antar kelas sosial. Dimana konflik jenis ini dikenal dengan konflik vertikal, yang mana bisa muncul karena adanya suatu perbedaan kepentingan di antara kelas-kelas yang ada di dalam masyarakat. Untuk contoh dari jenis konflik yang satu ini adalah adanya demo yang terjadi antara karyawan dan perusahaan, dimana para karyawan menuntut untuk kenaikan gaji.

c. Konflik Sosial

Adanya kelompok kelas di dalam sebuah masyarakat akan sangat berpotensi memicu terjadinya konflik. Perebutan dan juga upaya untuk

mempertahankan status dan peran di dalam kelompok masyarakat kerap kali menimbulkan konflik. Contoh dari konflik yang satu ini

yaitu antara kelompok kaya dan kelompok miskin yang saling merebutkan kekuasaan di dalam kursi politik.

d. **Konflik Politik**

Konflik politik adalah salah satu jenis konflik yang terjadi karena adanya perbedaan pandangan di dalam kehidupan politik. konflik tersebut terjadi karena masing-masing kelompok ingin berkuasa di dalam sebuah sistem pemerintahan.

3. Bentuk-bentuk Konflik

Menurut Burhanudin (2022) Secara garis besar berbagai konflik dalam masyarakat dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa bentuk konflik berikut ini :

a. Berdasarkan sifatnya

Berdasarkan sifatnya, konflik dapat dibedakan menjadi konflik destruktif dan konflik konstruktif.

1). **Konflik Destruktif**

Merupakan konflik yang muncul karena adanya perasaan tidak senang, rasa benci dan dendam dari seseorang ataupun kelompok terhadap pihak lain. Pada konflik ini terjadi bentrokan-bentrokan fisik yang mengakibatkan hilangnya nyawa dan harta benda seperti konflik Poso, Ambon, Kupang, Sambas, dan lain sebagainya.

2). **Konflik Konstruktif**

Merupakan konflik yang bersifat fungsional, konflik ini muncul karena adanya perbedaan pendapat dari kelompok-kelompok dalam menghadapi suatu permasalahan. Konflik ini akan menghasilkan

suatu konsensus dari berbagai pendapat tersebut dan menghasilkan suatu perbaikan. Misalnya perbedaan pendapat dalam sebuah organisasi.

b. Berdasarkan Posisi Pelaku yang Berkonflik

1). Konflik Vertikal

Merupakan konflik antar komponen masyarakat di dalam satu struktur yang memiliki hierarki. Contohnya, konflik yang terjadi antara atasan dengan bawahan dalam sebuah kantor.

2). Konflik Horizontal

Merupakan konflik yang terjadi antara individu atau kelompok yang memiliki kedudukan yang relatif sama. Contohnya konflik yang terjadi antar organisasi massa.

3). Konflik Diagonal

Merupakan konflik yang terjadi karena adanya ketidakadilan alokasi sumber daya ke seluruh organisasi sehingga menimbulkan pertentangan yang ekstrim. Contohnya konflik yang terjadi di Aceh.

4. Faktor penyebab konflik

Terjadinya sebuah konflik Menurut Burhanudin (2022) disebabkan oleh berbagai factor berbagai factor penyebab konflik itu dibedakan dalam beberapa jenis yaitu :

a. *Triggers* (pemicu)

Peristia yang memicu sebuah konflik namun tidak diperlukan dan tidak cukup memadai untuk menjelaskan konflik itu sendiri.

b. *Pivotal factors or root causes* (faktor inti atau penyebab dasar)

Terletak pada akar konflik yang perlu ditangani supaya pada akhirnya dapat mengatasi konflik.

c. *Mobilizing factors* (faktor yang memobilisasi)

Masalah-masalah yang memobilisasi kelompok untuk melakukan tindakan kekerasan.

d. *Aggravating factors* (faktor yang memperburuk)

Faktor yang memberikan tambahan pada Mobilizing factors dan Pivotal factors namun tidak cukup untuk dapat menimbulkan konflik itu sendiri.

5. Indikator Konflik

Sule dan Priansa (2018) menyebutkan bahwa, Secara spesifik, konflik disebabkan oleh:

a. Saling ketergantungan tugas

Ketergantungan tugas terjadi jika dua belah atau lebih kelompok bergantung satu sama lainnya dalam menyelesaikan tugas. Potensi meningkatnya konflik bergantung pada sejauh mana kadar saling ketergantungan tersebut.

b. Perbedaan tujuan dan prioritas

Perbedaan orientasi dari masing-masing kelompok mempengaruhi cara dari masing-masing kelompok mengejar tujuannya. Sering kali tujuan dan masing-masing kelompok tersebut saling bertentangan.

c. Kriteria penilaian prestasi yang saling bertentangan

Terkadang, konflik terjadi karena perbedaan dalam menilai prestasi yang dikaitkan dengan perolehan imbalan membawanya ke dalam konflik.

d. Persaingan terhadap sumber daya yang langka

Persaingan dalam memperebutkan sumber daya tidak akan menimbulkan konflik jika sumber daya yang tersedia berlimpah sehingga masing-masing kelompok dapat memanfaatkannya sesuai dengan kebutuhannya. Akan tetapi, ketika sumber daya tidak cukup memenuhi kebutuhan dan masing-masing kelompok, maka masing-masing kelompok berupaya untuk mendapatkan posisi sumber daya yang langka tersebut lebih besar dari yang lain maka konflik mulai muncul. Sumber daya yang paling sering menimbulkan konflik dalam organisasi adalah sumber daya keuangan karena sumber daya tersebut pada sebagian besar organisasi merupakan sumber daya yang langka.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, lingkungan kerja dapat berupa sarana dan prasarana, layout, dan hubungan antar sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dirasa kondusif maka akan meningkatkan hasil kerja dari seorang karyawan.

Sedarmayanti (2017) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Afandi (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Kaswan (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal yang dapat mendukung aktivitas pegawai, yang ada di sekitar pegawai. Mangkunegara, (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Widodo (2019) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas tentang Lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

2. Macam- Macam Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan macam-macam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik meliputi semua (benda atau alat, red) yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Nonfisik

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

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari:

a. Faktor Internal

1). Pewarnaan

Perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerjadalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin, bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

2). Lingkungan Kerja yang Bersih

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena kebersihan itu sendiri akan mempengaruhi kesehatan karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut. Jika lingkungan bersih, maka akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan menimbulkan seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

3). Penerangan yang Cukup

Penerangan yang cukup akan memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. maka dari itu dalam memberikan penerangan harus pas, tidak terlalu terang ataupun redup.

4). Pertukaran Udara yang Baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang cukup akan membuat kesegaran fisik karyawan.

b. Faktor Eksternal

1). Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari kerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja dan untuk lebih giat bekerja.

2). Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan

gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus di atasi, misalnya dengan pelindungan telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

3). Bebas dari Gangguan Sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan eksternal tidak menjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

4). Tata Ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator lingkungan lingkungan kerja dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal

dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja.

Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.5 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Ellyzar dan Yunus (2017) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu analisis atau teknik manajemen lainnya dapat digunakan untuk menentukan berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu untuk menemukan seberapa efisien dan efektif kerja suatu unit organisasi. Permendagri No. 12/2008 menyebutkan bahwa jumlah dan lama kerja pada suatu jabatan atau unit organisasi merupakan beban kerja. Jika keterampilan pekerja lebih baik daripada yang dibutuhkan pekerjaan, mereka akan menjadi terlalu elah. Sebaliknya, jika jumlah pekerja kurang dari kebutuhan pekerjaan, mereka akan semakin lelah. Dari definisi sebelumnya, jelas

bahwa beban kerja seorang karyawan adalah jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan dalam waktu tertentu. Beban kerja seimbang ketika tugas karyawan selaras dengan kemampuannya. Beban kerja merupakan tuntutan kerja yang dihadapi karyawan untuk bekerja dan memberikan respon lebih cepat, serta melakukan beberapa tugas dengan batas waktu tertentu Ingusci, *et al.*, (2021).

Beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang membutuhkan proses mental atau keterampilan yang harus diselesaikan baik secara fisik maupun mental selama periode waktu tertentu Riani dan Putra, (2017). Vanchapo, (2020) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu macam kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan, jika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu dengan berbagai tugas yang diberikan, maka hal ini bukan menjadi suatu beban kerja, meskipun demikian, jika karyawan tidak secara efektif menyelesaikan pekerjaan maka dapat dikatakan menjadi suatu beban. Sedangkan menurut Mahawati, (2021) beban kerja merupakan kapasitas pekerjaan yang diberatkan pada masing-masing karyawan secara fisik maupun mental yang merupakan kewajiban yang harus dikerjakan mereka.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas tentang Beban kerja, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

2. Tingkatan Beban Kerja

Menurut Hakiim, dkk., (2018) berikut merupakan tingkatan dari beban kerja:

a. Beban kerja diatas normal

Dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari jam kerja yang tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan operator.

b. Beban kerja normal

Dimana waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dengan jam kerja atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan operator.

c. Beban kerja dibawah normal

Dimana waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih sedikit dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan operator

3. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Wahyuningsih (2022) dalam hubungannya beban kerja mempunyai faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah :

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor dari beban kerja yang berasal dari luar tubuh tenaga kerja. Contoh dari beban kerja yang faktor dari faktor eksternalnya seperti :

1). Tugas – tugas

Tugas ini terbagi menjadi dua yaitu tugas fisik dan mental. Tugas fisik seperti angkat beban yang diangkat, kondisi kerja, sikap kerja alat.dan sarana.kerja alat bantu kerja dan lain-lain. Sementara itu dari tugas kerja dari mental seperti tingkat kesulitan yang dihadapi oleh tenaga kerja yang dapat mempengaruhi emosi pekerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan merekasendiri.

2). Organisasi kerja

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh adanya organisasi kerja tersebut seperti dari pembagian waktu bekerja, waktu istirahat, sistem kerja shift. Lama waktu bekerja, sistem pengupahan, pelimpahan tugas, tanggung jawab dan wewenang

3). Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban seperti dari lingkungan kerja fisik, kimiawi, biologis,psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal dari beban kerja merupakan faktor yang berasal dari kondisi pekerja itu sendiri, yang berasal dari terdapatnya reaksi dari beban kerja eksternal. Beban yang didalam tubuh sendiri memberikan dampak yang bisa disebut dengan strain. Strain tersebut dapat dinilai dari objektif maupun subjektif dari berat atau ringannya, yaitu dengan cara penilaian yang subjektif apabila ada perubahan reaksi psikologis

dan terjadi perubahan pada karyawan. Sedangkan penilaian secara objektif terjadi apabila terjadinya reaksi perubahan fisiologis.

4. Dampak adanya beban kerja

Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan efek yang kurang baik terhadap karyawan. Kelelahan fisik atau mental bisa berakibatkan beban kerja yang terlalu berat, reaksi yang dapat ditimbulkan oleh kelebihan beban kerja seperti reaksi emosional contohnya adanya sakit kepala, terjadinya gangguan pencernaan dan mudah terpancingnya amarah. Adapun sebaliknya jika beban kerja yang terlalu sedikit dapat menimbulkan efek dari karyawan tersebut seperti terjadinya pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan dalam bekerja. Sifat rasa bosan waktu bekerja yang dilakukan karyawan akibat sedikitnya aktivitas mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga dapat membahayakan karyawan. Wahyuningsih (2022)

5. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo, (2017) yaitu:

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yaitu pemahaman pegawai mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yaitu penggunaan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan

c. Pencapaian target

Pencapaian target yaitu pencapaian target yang telah ditetapkan oleh organisasi kepada pegawai dapat berdampak pada beban kerja yang diterima pegawai.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penggalan dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan sebelumnya. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu:

1. Pramudia, dkk., (2020) mengenai Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kendari yang berjumlah 35 orang dan semuanya dijadikan responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis Deskriptif, dan analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kendari, beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Irfanudin (2021) Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan*

Humaniora, 4(1), 12-23. dengan judul pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai regresi $-0,583X_1$. Nilai thitung $-7,513 < t_{tabel} 1,994$ yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi $-0,526X_2$. Nilai thitung $-7,015 < t_{tabel} 1,994$ yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Yasiri (2022) dengan judul pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Populasi penelitian yaitu karyawan PG. Kreet Baru Malang dengan sampel sebanyak 75 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan data angket kuesioner, observasi, dan wawancara. Hasil penelitian konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta berpengaruh signifikan melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru.

4. Majid (2022) dengan judul Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial diperoleh dengan nilai thitung sebesar -2,929 angka negatif menunjukkan pengaruh Konflik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah negatif atau berlawanan dan ttabel yang digunakan menunjukkan angka sebesar 1,997 maka dapat dapat disimpulkan bahwa thitung > ttabel ($2,929 > 1,997$) dengan nilai sig menunjukkan angka 0,005 yang berarti lebih kecil dari signifikansi taraf nyata yaitu sebesar 0,05 ($0,005 < 0,05$) dan dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh Konflik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial diperoleh dengan nilai thitung > ttabel ($2,940 > 1,997$) dengan nilai sig menunjukkan angka 0,005 yang berarti lebih kecil dari signifikansi taraf nyata yaitu sebesar 0,05 ($0,005 < 0,05$) dan dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hasil uji secara simultan yang diperoleh dengan nilai $11,660 > 3,13$ dan nilai sig menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ yang artinya konflik dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan koefisien determinasi didapatkan nilai r square (R²) adalah 0,264. Hal ini menunjukkan konflik dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 26,4% dan sisanya yaitu sebesar 73,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Nahdiah (2022) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan

Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Latantsa Jaya Marmer Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik kerja, beban kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan CV Latantsa Jaya Marmer sebanyak 30 orang. Sampel diambil dengan menggunakan metode penarikan sampel tidak acak dengan prosedur total sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistic dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial konflik kerja dan beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Yudiningsih (2017) berjudul pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng dengan objek seluruh karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.
7. Penelitian Arianto dan Kurniawan (2020) dalam artikel yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial

ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja.

8. Saluy (2017) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sumber Baru Niaga”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Niaga.
9. Kristanti (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Yogyakarta”. Hasil penelitian tersebut secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, serta dalam uji F menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
10. Laksono dan Wilasittha (2021) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Samaco.
11. Sitompul dan Simamora (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Metode pengumpulan data

menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji F, dan uji t. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

12. Lukito dan Alriani (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dari Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,203 yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan
13. Polakitang, dkk., (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan objek penelitian karyawan PT. Esta Group Jaya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Sebaiknya PT. Esta Jaya Group agar lebih memperhatikan pemberian beban kerja terhadap karyawan sehingga karyawan tidak mudah stress dan dapat meningkatkan kinerja.

14. Rindorindo dkk., (2019) penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

15. Rohmatulloh dan Satrio (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Model penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji t didapatkan simpulan bahwa secara parsial, lingkungan kerja dan

komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai terbesar dan bernilai positif sehingga disarankan bagi perusahaan untuk terlebih dahulu meningkatkan lingkungan kerja, kemudian komunikasi karyawan memiliki nilai terbesar kedua dan bernilai positif, dan beban kerja memiliki nilai terbesar ketiga dan bernilai negatif.

