

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CAHAYA MINI GROSIR DENPASAR

by Ni Made Dwi Puspitawati

Submission date: 27-Oct-2023 09:59PM (UTC-0700)

Submission ID: 2209758904

File name: 18._10.109-119_1.pdf (404.54K)

Word count: 3540

Character count: 22018

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CAHAYA MINI
GROSIR DENPASAR**

Ni Luh Nikmawati Dewi¹⁾, Nengah Landra²⁾, Ni Made Dwi Puspitawati³⁾
^{1, 2, 3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
 Email: nikmawatidewi856@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

The existence of work conflict can affect employee performance because it begins to decline in employee performance levels and the occurrence of misunderstandings between employees such as lack of communication. The work environment must also be considered due to lack of lighting, inadequate space for movement, lack of harmonious relations between employees and other employees, causing discomfort at work. This study aims to determine and analyze the effect of work conflict and work environment on employee performance at CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar.

The population in this study were all employees of CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar as well as the sampling of this research as many as 30 people. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis.

The results showed that work conflict had a negative effect on employee performance and the work environment had a positive effect on employee performance. Future researchers are expected to be able to add other factors that affect employee performance such as motivation, leadership and work discipline.

Keywords: *Work Conflict, Work Environment, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk tetap mempertahankan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan dan Muhid 2015). Menurut Desseler (2015:3),

manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan

bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam pengembangan perusahaan. Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016:481), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Edison dkk (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besarnya kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dan karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

adalah konflik kerja. Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi. Menurut Hasibuan (2017:199) konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. Hal inilah yang mengharuskan manajer sedini mungkin harus mengatasi konflik yang terjadi pada perusahaan supaya kerja sama karyawan tetap terpelihara dengan baik. Menurut Rina (2015:14) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan.

Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Susanti (2015) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin besar konflik yang terjadi, maka sudah pasti akan dapat

menurunkan kinerja karyawan. Fathikin, dkk (2017) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti konflik yang terjadi di jam kerja, akan mengakibatkan menurunkan kinerja karyawan. Penelitian dari Anwari, dkk (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel konflik kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin besar konflik kerja terjadi di jam kerja, akan mengakibatkan menurunkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Yuliana, 2017). Menurut Sutanto (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban

atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian Chandra dan Priyono (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya, kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar suasana kerja lebih kondusif bahwa hal itu mampu memberikan dampak yang nyaman dan positif pada pengembangan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2020) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja, yang artinya dalam hal ini lingkungan kerja untuk karyawan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hartinah (2020) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang artinya, kalau lingkungan kerja menciptakan iklim yang kondusif itu akan memberikan dukungan positif bagi karyawan dalam bekerja.

CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar yang berada di jalan sekar jepun 6 no 16, yang merupakan perusahaan retail yang menjual berbagai jenis minuman sebagai bentuk usaha produk CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar menginginkan kinerja karyawannya dapat terus meningkat agar perusahaan terus mengalami kenaikan penjualan, akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar mengalami masalah penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi fenomena yang terjadi pada CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar dilakukan berdasarkan permasalahan yang timbul yang mana perusahaan masih sering mengalami kendala pada kualitas dan kuantitas kerja dari tiap karyawan yang berdasarkan pada faktor usia dan kurangnya pengalaman beserta pelatihan kerja, tingkat kinerja karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikator dan salah satu adalah tingkat penjualan dari perusahaan. Berikut tingkat penjualan pada CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar yang dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Penjualan CV. Cahaya
Mini Grosir Denpasar 2020

NO	Bulan	Target Penjualan (Rupiah)	Penjualan (Rupiah)	Persentase %
1	Januari	500.000.000	497.671.450	99,53%
2	Februari	500.000.000	476.353.904	95,52%
3	Maret	500.000.000	363.424.600	72,68%
4	April	500.000.000	353.588.250	70,71%
5	Mei	500.000.000	332.417.450	66,48%
6	Juni	500.000.000	310.126.500	62,02%
	Jumlah	3.000.000.000	2.333.582.154	

Sumber: CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa fenomena kinerja yang terjadi pada: CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar dapat dilihat pada bulan Januari sebesar Rp. 497.671.450 menjadi 310.126.500 di bulan juni dan target penjualan tidak terpenuhi dikarenakan adanya lambatnya dalam pengadaan barang yang berakibat pada tidak terpenuhinya permintaan barang oleh pembeli, serta dalam kesesuaian jam kerja terjadinya keterlambatan karyawan yang menurunkan kinerja

karyawan bersangkutan, terjadinya kesalah pahaman antar karyawan karena kurangnya kerjasama antar karyawan dan rasa tidak puasnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan adanya ketidakadilan atasan dalam pembagian tugas, maka hal inilah yang menjadikan peneliti ingin mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan yang berdampak pada penjualan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan CV. Cahaya Mini Grosir fenomena yang terjadi saat ini yaitu konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena mulai menurunnya tingkat kinerja karyawan dan terjadinya kesalah pahaman antar karyawan seperti kurangnya komunikasi. Lingkungan kerja pun harus diperhatikan karena kurangnya penerangan, ruang gerak yang diperlukan tidak memadai, kurang harmonisnya hubungan karyawan dengan karyawan yang lain sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Mini Grosir”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Goal-Setting Theory

Goal-setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2. Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Menurut (Surjosuseno, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada diluar perusahaan tetapi ada pengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

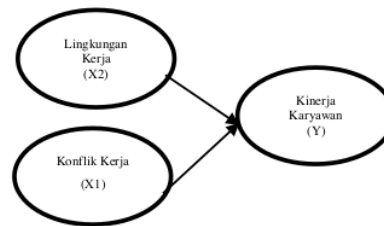
4. Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2016 :95), kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam merealisasikan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis dari sebuah organisasi.

III. MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

1. Model Penelitian

Gambar 3.2
Model Penelitian



Adapun model penelitian dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 3.2 diatas.

2. Hipotesis

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Cahaya Mini Grosir yang beralamat di Jalan Sekar Jepun VI No.16.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini yaitu Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar.

3. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

4. Jenis Dan Sumber Data

a) Jenis Data

- 1) Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tingkat penjualan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar.
- 2) Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejarah singkat perusahaan.

b) Sumber Data

- 1) Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yakni hasil kuesioner dan wawancara.
- 2) Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data dalam bentuk file-file, serta buku-buku yang mendukung penelitian ini.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu, seluruh karyawan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah sebagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila jumlah populasinya besar atau lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya populasi. Melihat dari populasi yaitu 30 orang maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yaitu 30 orang.

6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi, wawancara dan kuesioner.

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji indikator atau butir-butir pernyataan kuesioner. Jika koefisien korelasi $> 0,30$ maka item pernyataan adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,70$.

b) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y: Kinerja karyawan, α : Konstanta,
X1: Konflik kerja, X2: Lingkungan
kerja, β_1 : Koefisien regresi variabel
Konflik kerja, β_2 : Koefisien regresi
variabel Lingkungan kerja.

c) Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas residual digunakan uji statistik non-parametrik *KolmogorovSmirnov* (K-S)

2). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika *tolerance* > 10% dan *VIF* < 10%, maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika *tolerance* > 10% dan *VIF* < 10%, maka tidak terjadi multikolinearitas

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas itu bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 maka

menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Kelayakan Model

1). Uji Statistik F

Apabila hasil dari uji F adalah signifikan atau *pvalue* $\leq 0,05$ maka disimpulkan model regresi yang digunakan dianggap layak uji. Sebaliknya jika *pvalue* > 0,05 maka disimpulkan model regresi yang digunakan dianggap tidak layak uji (Ghozali, 2016).

2). Uji Koefisien Determinasi (*R*²)

Koefisien determinasi (*Adjusted R*²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (*Adjusted R*²) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar persentase kemampuan variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikatnya (Ghozali, 2012)

3). Uji t

Uji t untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:152).

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya suatu variabel bebas secara

parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 diterima. Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_1 diterima.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrument Penelitian

a). Uji Validitas

Semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ sehingga semua variabel tersebut dinyatakan valid.

b). Uji Reliabilitas

Masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ sehingga variabel dikatakan reliabel.

2. Analisis Data

a). Penilaian responden mengenai variabel konflik kerja (X1)

Dapat dilihat bahwa dari 5 indikator mengenai konflik kerja, indikator kedua dan keempat masing-masing ditemukan memiliki jumlah skor paling tinggi yaitu sebesar 120 dan rata-rata skor 4 yang berarti berada pada kriteria baik. Sedangkan indikator pertama ditemukan memiliki jumlah skor paling rendah yaitu sebanyak 111 dengan rata-rata skor 3,7 yang berarti berada pada kriteria baik.

b). Penilaian responden mengenai variabel lingkungan kerja (X2)

Dapat dilihat bahwa dari 7 indikator mengenai lingkungan kerja, indikator kedua dan ketiga ditemukan

memiliki jumlah skor paling tinggi yaitu sebesar 110 dan rata-rata skor 3,67 yang berarti berada pada kriteria baik, dan indikator keempat ditemukan memiliki jumlah skor paling rendah yaitu sebanyak 101 dan rata-rata skor 3,37 yang berarti berada pada kriteria cukup baik.

b). Penilaian responden variabel kinerja karyawan (Y)

Dapat dilihat bahwa dari 5 indikator mengenai kinerja karyawan, indikator pertama ditemukan memiliki jumlah skor paling tinggi yaitu sebesar 125 dan rata-rata skor 4,17 yang berarti berada pada kriteria baik dan indikator kelima ditemukan jumlah skor paling rendah yaitu sebanyak 98 dan rata-rata skor 3,27 yang berarti berada pada kriteria cukup baik.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.11

Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	5,683	2,359		2,409	0,023
Konflik Kerja	-0,487	0,118	-0,565	-4,130	0,000
Lingkungan Kerja	0,166	0,069	0,328	2,399	0,024
R					0,746
R Square					0,556
Adjusted R Square					0,524
F					16,939
Sig					0,000

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.11 maka persamaan regresi linier berganda menjadi :

$$Y = - 0,487X_1 + 0,166X_2$$

1 **4. Hasil Uji Asumsi Klasik**

a). Uji Normalitas
Asymp.Sig. (2-tailed) residual adalah 0,200 > 0,05 dengan demikian data telah berdistribusi normal.

b). Uji Multikolinearitas
Tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai $VIF < 10$ dan $tolerance\ value > 0,10$, disimpulkan bahwa semua variabel eksogen bebas dari adanya multikolinearitas

c). Uji Heteroskedastisitas
Semua nilai sig variabel eksogen > 0,05 maka dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d). Uji Model Fit (Uji F)
Hasil uji f (*f-test*) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} dengan nilai signifikansi P_{value} 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah *fit*.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi 55,6% menjelaskan bahwa variabel eksogen terhadap variabel endogen sebesar 44,4% sedangkan sisannya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

6. Hasil Uji t

Konflik kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -4,130 serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,399 serta nilai signifikan sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh negatif dari persepsi konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien beta bernilai negatif. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah terbukti dan dapat diterima.

2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari persepsi lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dan nilai signifikan t sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien beta bernilai positif. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah terbukti dan dapat diterima.

V KESIMPULAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

- Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar

- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar.

2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menurunkan konflik kerja, maka sebaiknya pihak CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar perlu menegaskan kepada karyawannya untuk mencari tahu lebih detail mengenai informasi yang diperoleh, sehingga meminimalisir terjadinya kesalahan dalam penyampaian informasi.
- b) Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik, maka pimpinan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar perlu mengubah warna dinding ruangan kerja karyawannya demi kenyamanan kerja setiap karyawannya, sehingga tidak mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja.
- c) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar perlu menegaskan kepada karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja dan mengutamakan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

- a) Penelitian ini hanya menguji konflik kerja, lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan. Bagi

peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja.

- b) Jumlah responden yang hanya terdiri dari 30 orang, tentunya masih terbatas untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menambah jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwari. M. R, Sunuharyo. B. S, dan Ruhana. I. 2016. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 41 No.1
- Badrianto, Y., dan Ekhsan, M. 2020. "Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries". 2(1).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y. dan Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fatikhin *et al.* 2017. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47 No.1.

- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, P. A. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Moehiono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Surjosuseno, D. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *AGORA* Vol. 3, No. 2, (2015). Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
- Susanti, D. F. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rumpun Sari Antan 2 Pati.
- Susiawan dan Muhid, A. 2015. Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Surabaya: Persona, *Jurnal Psikologi Indonesia*.

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CAHAYA MINI GROSIR DENPASAR

ORIGINALITY REPORT

16%	15%	5%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unmas.ac.id Internet Source	8%
2	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	4%
3	Diandra Faiz Purnamabroto, Nanis Susanti, I.B. Cempena. "The Influence of Word of Mouth, Service Quality, and Brand Image on Consumer Loyalty through Brand Trust in PT. Virama Karya (Persero) Surabaya", International Journal of Economics, Business and Management Research, 2022 Publication	2%
4	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CAHAYA MINI GROSIR DENPASAR

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11