

**PENGARUH KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOMITE
NASIONAL KESELAMATAN UNTUK INSTALASI LISTRIK
(KONSUIL) MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

**M. MAHFUDZ
NIM : 14510163**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

**PENGARUH KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOMITE
NASIONAL KESELAMATAN UNTUK INSTALASI LISTRIK
(KONSUIL) MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh :

M.MAHFUDZ
NIM : 14510163

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. KOMITE NASIONAL KESELAMATAN UNTUK INSTALASI
LISTRIK (KONSUL) MALANG**

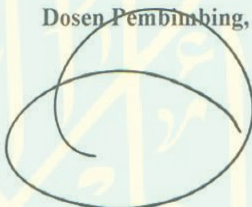
Oleh

M MAHFUDZ

NIM : 14510163

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 November 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. H. Achmad Sani S. SE., M.Si

NIP. 19720212 200312 1 003

Mengetahui

Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, MM

NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOMITE
NASIONAL KESELAMATAN UNTUK INSTALASI LISTRIK
(KONSUL) MALANG

SKRIPSI

Oleh
M. MAHFUDZ
NIM : 14510163

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 17 Desember 2018

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Penguji I
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag
NIP. 19490929 198103 1 004
2. Penguji II
Setiani, SE., MM
NIP. 19900918 201801 2 002
3. Penguji III (Pembimbing)
Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003

:(
:(
:(

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan



Drs. Agus Sucipto., MM
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Mahfudz
Nim : 14510163
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul : **Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) Malang** adalah hasil dari karya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, -bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Januari 2019

Hormat saya,



M. Mahfudz

Nim: 14510163

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Rahmat Allah SWT...
Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang,
Dengan ini saya persembahkan karya sederhana ini kepada:

Kedua orang tuaku,
Ayahanda MUHAMMADUN (Alm) dan Ibunda Hj. MUNFAATI,
Kakak tercinta ISTIJABAH
Termikasih atas motivasi, kasih sayang, do'a dan nasihat
yang menjadikan semangat hidup untuk keberhasilanku.

Untuk keluarga besar terimakasih
telah memberikan dukungannya kepadaku.

Untuk teman-teman dan sahabat-sahabat
yang tidak bisa ku sebutkan namanya satu-persatu
terimakasih atas bantuan kalian, semangat dan candaan kalian
semoga keakraban kita selalu tarjaga

Kepada Dosen Pembimbing,
Bapak Dr. H. Achmad Sani S, SE.,M.Si
Terimakasih atas bantuan, nasihat dan kesabarannya
Hingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata, kalian semua adalah sosok-sosok yang memotivasi dan menginspirasi
dalam hidupku, semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka. Amin.

MOTTO

MAN PURPOSE GOD DISPOSES
(MANUSIA BERUSAHA ALLAH YANG MENENTUKAN)



KATA PENGANTAR



Segala puji Syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Komite nasional keselamatan untuk instalasi listrik (konsuil) malang”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM, selaku Kepala Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Achmad Sani S, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibunda, ayahanda seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spirituil.
7. Keluarga besar Yayasan AT-TAUFIQ yang turut mendidik dan membesarkan saya
8. Jajaran manajemen PT. KONSUIL yang membantu selama melakukan penelitian di PT.KONSUIL.
9. Teman yang telah memberikan saya semangat serta selalu membantu saya dalam berbagai hal khususnya dalam penyelesaian skripsi ini terkhusus Zaituna Aslama

10. Teman-teman keluarga besar Manajemen E yang turut membantu dan memberi semangat. Khususnya Mamong, Sapeh, Surur, Riski, Gesid, Simip dan yang tak bisa disebutkan satu persatu.
11. Teman-teman fakultas ekonomi angkatan 2014 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
12. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 9 Januari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teoritis	11
2.2.1 Konflik	11
2.2.1.1 Pengertian Konflik	11
2.2.1.2 Jenis-Jenis Konflik	12
2.2.1.3 Penyebab Timbulnya Konflik	13
2.2.1.4 Konflik Dalam Perspektif Islam	13
2.2.2 Lingkungan kerja	14
2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	14
2.2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja	17
2.2.2.4 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam	17
2.2.3 Kinerja Karyawan	18
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan	21
2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
2.2.3.4 Indikator Kinerja	24
2.2.3.5 Pelaksanaan Kinerja Karyawan.....	24
2.2.3.6 Kinerja dalam Perspektif Islam	26
2.2.4 Hubungan Antara Konflik dan Lingkungan Kerja	27
2.2.5 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	27

2.3 Kerangka Konseptual.....	28
2.3.1 Model Konsep.....	29
2.3.2 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis-Jenis Pendekatan Penelitian	31
3.2 Lokasi Penelitian	31
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.4 Data dan Jenis Data	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	35
3.7 Model Analisis Data	38
3.7.1 Uji Validitas.....	38
3.7.2 Uji Realiabilitas	39
3.7.3 Uji Asumsi klasik	39
3.8 Teknik Analisis Data	40
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	40
3.8.2 Peralatan Analisis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 Deskripsi Tempat Penelitian.....	42
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	44
4.1.3 Moto Perusahaan	44
4.1.4 Deskriptif Karakteristik Responden	45
4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.1.5.1 Variabel Konflik (X1)	47
4.1.5.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)	49
4.1.5.3 Variabel kinerja karyawan (Y)	51
4.1.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
4.1.6.1 Uji Validitas	52
4.1.6.2 Uji Reliabilitas	54
4.1.7 Uji Asumsi Klasik	54
4.1.7.1 Uji Normalitas Variabel Penelitian	55
4.1.7.2 Uji Normalitas Residual Regresi.....	55
4.1.7.3 Uji Multikolinearitas	56
4.1.7.4 Uji Heterokedastisitas	57
4.1.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.1.7.6 Koefisien Determinasi (R²)	60
4.2 Hasil Pembahasan	63
4.2.1 Konflik di PT. KONSUIL Malang	63
4.2.2 Lingkungan Kerja di PT. KONSUIL Malang	64
4.2.3 Kinerja Karyawan di PT. KONSUIL Malang	67
4.2.4 Pengaruh Konflik (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) ...	68
4.2.5 Pengaruh Lingkungan (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)	72
4.2.6 Pengaruh Yang Dominan Antara Konflik dan Lingkungan Kerja.....	74

BAB V PENUTUP	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep.....	29
Gambar 4.1 Cara mendapatkan SLO.....	44



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil-hasil penelitian terdahulu.....	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Kriteria Interpretasi Skor.....	46
Tabel 4.4 Deskripsi konflik (X1).....	47
Tabel 4.5 Deskripsi Lingkungan Kerja (X2).....	49
Tabel 4.6 Deskripsi kinerja karyawan (Y).....	50
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Konflik (X1).....	51
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	52
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.11 Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	54
Tabel 4.12 Uji Normalitas Residual Regresi.....	55
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4,14 Uji Heterokedastisitas.....	57
Tabel 4,15 Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	59
Tabel 4.17 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	60
Tabel 4.18 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Ringkasan Wawancara Responden

Lampiran 2 SPSS Uji Validitas

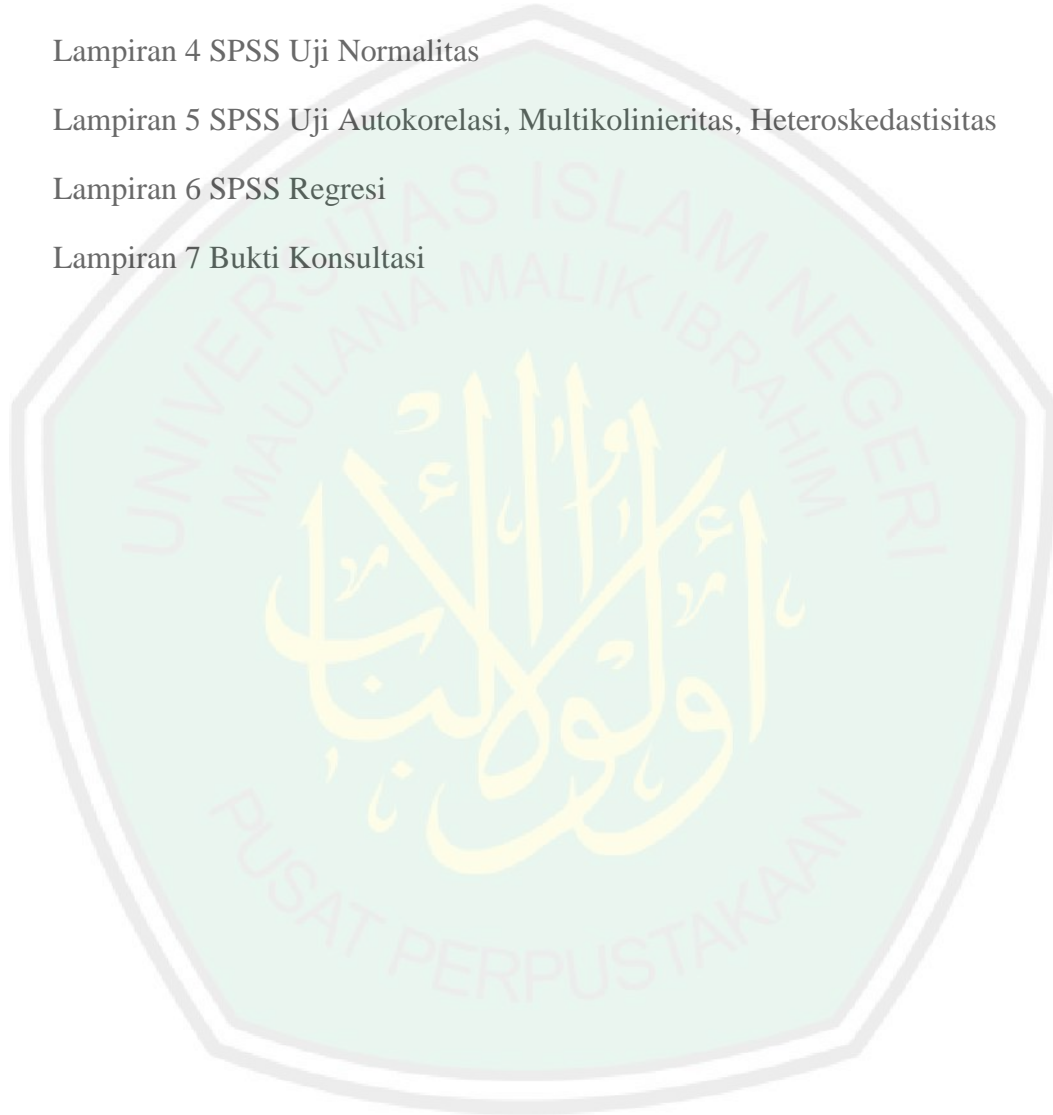
Lampiran 3 SPSS Uji Reliability

Lampiran 4 SPSS Uji Normalitas

Lampiran 5 SPSS Uji Autokorelasi, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas

Lampiran 6 SPSS Regresi

Lampiran 7 Bukti Konsultasi



ABSTRAK

M. Mahfudz, 2018. SKRIPSI judul “Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) Malang

Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si

Kata Kunci : Konflik, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT. KONSUIL Area Malang dengan sampel sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proporsional random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda dengan program SPSS 16.

Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 12,796 + (-0,214)X_1 + 0,172X_2 + e$. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa konflik dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh negatif dan signifikan konflik terhadap kinerja karyawan PT. KONSUIL Area Malang, artinya semakin tinggi konflik maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KONSUIL Area Malang, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan lebih mendalami lagi konflik seperti konflik kerja – keluarga, konflik fungsional, konflik hierarkis dan konflik kepentingan.

Kata kunci: konflik, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

M. Mahfudz, 2018. Thesis. Title "The Effect of Conflict and Work Environment on Employee Performance at the National Safety Committee for Electrical Installation (KONSUIL) Malang".

Supervisor : Dr. H. Achmad Sani S, SE.,M.Si.

Keywords : Conflict, Work Environment, Employee Performance.

The difference in the results of previous research regarding the influence of conflict and the work environment on employee performance made researchers interested in conducting this research. This research aims to determine the effect of conflict and work environment on employee performance both partially and simultaneously. The research population is all employees of PT. KONSUIL Malang Area with a sample of 50 employees. The sampling technique in this research used a proportional random sampling technique. Data collection methods used were questionnaires and documentation. The data analysis used was descriptive analysis, classic assumption test, and multiple regression analysis with SPSS 16 program.

The results of the regression analysis obtained the equation $Y = 12,796 + (-0,214) X_1 + 0,172X_2 + e$. Based on the results of the partial hypothesis test shows that conflict has a negative and significant effect on employee performance. While the work environment has a positive and significant effect on employee performance. While the results of simultaneous hypothesis testing indicate that conflict and work environment affect employee performance.

The conclusion of this research is that there are negative and significant effects of conflict on the performance of employees of PT. KONSUIL Malang Area, meaning that the higher the conflict, the lower the employee's performance. There is a positive and significant influence on the work environment on the performance of employees of PT. KONSUIL Malang Area, meaning that the better the work environment, the higher the employee's performance. Suggestions for future researchers are expected to explore more conflicts such as work-family conflicts, functional conflicts, hierarchical conflicts and conflicts of interest.

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

مستخلص البحث

م. محفوظ. 2018. البحث الجامعي. الموضوع " تأثير النزاع وبيئة العمل على أداء الموظف في لجنة السلامة الوطنية للتركيبات الكهربائية (KONSUIL) مالانج.
المشرف : الدكتور الحاج أحمد ثاني العالم، الماجستير .

الكلمات الأساسية : الصراع، بيئة العمل، أداء الموظف.
الكلمات الأساسية : الصراع، بيئة العمل، أداء الموظف.

إن الفارق في نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بتأثير النزاع وبيئة العمل على أداء الموظف جعل الباحث مهتمين بإجراء هذا البحث. تهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير الصراع وبيئة العمل على أداء الموظف بشكل جزئي وفي وقت واحد. مجتمع البحث هو جميع العاملين في PT. KONSUIL مالانج مع عينة من 50 موظفًا. استخدمت تقنية أخذ العينات في هذه الدراسة تقنية أخذ العينات العشوائي النسبي. طرق جمع البيانات المستخدمة كانت استبيانات ووثائق. كان تحليل البيانات المستخدم هو التحليل الوصفي واختبار الافتراض التقليدي وتحليل الانحدار المتعدد باستخدام برنامج SPSS 16.

حصلت نتائج تحليل الانحدار على المعادلة $Y = 12,796 + (-0,214) X1 + 0,172X2 + e$ X2 استنادًا إلى نتائج اختبار الفرضية الجزئية، يظهر أن للنزاع تأثيرًا سلبيًا وهامًا على أداء الموظف. في حين أن بيئة العمل لها تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف. في حين تشير نتائج اختبار الفرضية المترامنة إلى أن بيئة التنزاع والعمل تؤثر على أداء الموظفين.

اختتام هذه الدراسة هو أن هناك آثار سلبية ومهمة للنزاع على أداء موظفي PT. KONSUIL مالانج، وهذا يعني أنه كلما ارتفع الصراع، انخفض أداء الموظف. هناك تأثير إيجابي وهام على بيئة العمل على أداء موظفي PT. KONSUIL مالانج، مما يعني أنه كلما كانت بيئة العمل أفضل، ارتفع أداء الموظف. من المتوقع أن تستكشف اقتراحات للباحثين المستقبليين المزيد من النزاعات مثل النزاعات بين العمل والأسرة والصراعات الوظيفية والنزاعات الهرمية وتضارب المصالح.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah 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).

Darwito (2008:46) mengemukakan bahwa manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan roda institusi. Hal ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai aset terpenting institusi dalam menentukan terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut. 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. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Menurut Mangkuprawira (2011:5) ada sejumlah prinsip yang harus di penuhi dalam pendekatan Sumber Daya Manusia, yaitu: (1) karyawan merupakan unsur investasi efektif yang jika di kelola dan di kembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang ke dalam perusahaan dalam bentuk produktivitas yang semakin besar. (2) kebijakan, program, dan pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak, yaitu untuk ekonomi perusahaan dan kebutuhan kepuasan karyawan. (3) lingkungan kerja harus diciptakan di mana karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin. (4) program dan pelaksanaan MSDM harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan

Perusahaan mempunyai ketergantungan pada aspek sumber daya manusia yang di miliki. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan kelangsungan perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam kualitasnya akan menentukan kualitas perusahaan tersebut yang nantinya berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu cara didalam pengelolaan sumber daya manusia ini adalah melalui manajemen konflik. Berkumpulnya suatu individu-individu didalam suatu kelompok dengan latar belakang, status, tujuan, persepsi yang berbeda untuk bekerjasama pasti akan menimbulkan konflik besar maupun kecil sehingga bisa dikatakan sudah menjadi bagian dari aktivitas organisasi.

Pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan bisa positif ataupun negatif (Robbins, 1995:453). Jika konflik dalam organisasi relatif rendah maka kinerja (prestasi) juga kecenderungan rendah, karena persaingan maupun tantangan untuk meningkatkan kinerja rendah, namun hal ini tidak berlaku pada setiap organisasi

bahkan ada organisasi tanpa suatu konflik punya kinerja (prestasi) yang tinggi karena kesadaran anggotanya. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan dunia manajemen. Konflik tidak lagi dipandang sebagai suatu hal yang di takuti, atau suatu hal yang perlu dihindari, sebaiknya sekarang konflik dipandang sebagai hal yang bisa membantu dan juga memperbesar kinerja organisasi. Kondisi tersebut merupakan tugas seorang manajer mengelola tingkat konflik dan menyelesaikan agar hasil organisasi dapat secara optimal dilakukan oleh karyawan (Baha'uddin, 2013:35).

Menurut Kiswuryanto (2014:2) masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia salah satu kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai

dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Untuk dapat melaksanakan misi ini, kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan (Arianto, 2013:191). Ada dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adanya konflik dan lingkungan kerja. Konflik mengacu pada satu proses dimanam 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 dilatar belakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik, yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak.

Penjelasan-penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal yang berhubungan dengan sifat manusia misalkan sikap dalam berperilaku antara karyawan dengan karyawan maupun dengan pemimpin dan faktor lingkungan misalkan fasilitas kerja, kebersihan, kenyamanan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-ingkungan kerja

Permanasari (2013:88) menyebutkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang.

PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik atau lebih dikenal dengan sebutan KONSUIL adalah suatu badan yang ditunjuk oleh pemerintah untuk dapat melaksanakan pemeriksaan instalasi listrik konsumen yang bertegangan rendah dan menerbitkan Surat Laik Operasi bagi instalasi yang sudah memenuhi standar. Perusahaan tersebut bergerak pada bidang jasa yang mana bertugas untuk memberikan suatu layanan bagi para konsumen yang membutuhkan jasa kelistrikan. KONSUIL merupakan suatu perusahaan yang dikelola atau di bawah naungan KEPMEN ESDM No.1109 K/30.MEM/2005, KEPMEN No. 1567 K/20/MEM/2010.

Deklarasi pembentukan KONSUIL disaksikan dan ditandatangani oleh DR. Purnomo Yusgiantoro selaku Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral.

KONSUIL sebagai dalam melaksanakan tugasnya yang mengacu pada KEPMEN ESDM No.1109K/MEM/2005 tanggal 21 Maret, tentang penetapan Listrik Konsumen Tegangan Rendah. KONSUIL bertujuan untuk melakukan pemeriksaan dan menguji Instalasi Listrik apakah telah memenuhi kesesuaian terhadap standar Persyaratan Umum Instalasi Listrik (PUIL).

KONSUIL mengemban sebuah tugas dari pemerintahan untuk menjalankan undang-undang No. 30 Tahun 2009 tentang ketenaga listrik, untuk membantu para konsumen guna untuk mendapatkan Sertifikat Laik Operasi (SLO) seperti yang dimaksud pada pasal 44 Ayat (4) dan pasal 54 ayat (1). KONSUIL bertugas pada bidang jasa yang mana membantu para konsumen listrik dan memberikan kepastian instalasi

tersebut layak dan sudah memenuhi standarisasi pemasangan instalasi listrik, supaya mencegah bahaya yang ditimbulkan oleh tegangan listrik.

KONSUIL telah memiliki sertifikat ISO 9001-2008 dan Anggota FISSUEL (Organisasi di dunia dalam pemeriksaan instalasi listrik) didukung dengan tenaga-tenaga pemeriksa yang telah memiliki kompetensi level II dan Level III yang di akui kompetensinya ditingkat Nasional.

PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) memiliki jumlah pegawai sebanyak 100 orang dengan status yang sama yaitu sebagai pegawai tetap. Ketentuan jam kerja pada KONSUIL tergantung pada permintaan karyawan dalam menangani kelistrikan. Perusahaan tersebut terletak di kawasan malang Perumahan Garaya Permai Blok A-4 Jl. Raya Lowokdoro Malang.

KONSUIL Malang tersebut merupakan salah satu cabang dari perusahaan KONSUIL yang ada di Jakarta. Dimana proses pelayanan yang diberikan oleh perusahaan tersebut mencakup kawasan Malang. Perusahaan tersebut memberikan pelayanan jasa tidak hanya mengkhususkan pada kriteria penggunaan daya listrik yang sangat besar, namun pelayanan tersebut juga diberikan kepada penghuni rumah dan tidak memprioritaskan pada gedung-gedung bertingkat. Hal tersebut tentu sangat berpotensi menimbulkan konflik dan lingkungan kerja di dalam perusahaan PT. KONSUIL Malang .

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis berniat mengungkapkan tentang konflik dan lingkungan kerja bagi pegawai dan perusahaan PT. KONSUIL Malang. Setelah melihat uraian tersebut, penulis ingin membuat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan Pada PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) Malang”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Terdapat Pengaruh Konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KONSUIL Malang.?
2. Apakah konflik dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KONSUIL Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penyebab terjadinya suatu konflik di lingkungan kerja pegawai PT. KONSUIL Malang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik dan lingkungan kerja pada PT. KONSUIL Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan wawasan baru tentang pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan yang merupakan ciri suatu hal penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan

2. Manfaat bagi pembaca

Hasil penelitian di harapkan dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana perlunya mengetahui pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini di harapan dapat di jadikan sebagai salah satu rujukan bagi peneliti peneliti di masa yang akan datang mengenai pegaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT.KONSUIL Malang



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu digunakan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam rangka menyusun kerangka berfikir mengenai penelitian ini :

Tabel 2.1
Hasil-hasil penelitian terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel/Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ahiruddin (2011)	Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung	Konflik (X1) 1.Penghematan 2.Efisiensi 3.Kesinambungan Stres (X2) 1.Kemampuan karyawan dalam menghadapi konflik 2.Keadaan suasana serba salah	Analisis Deskriptif	konflik dan stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Subechi Maulana M (2015)	Pengaruh Konflik dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan(studi pada karyawan PDAM Tirta moedal Kota semarang)	Konflik (X1) 1.Komunikasi 2.Struktur 3.Variabel pribadi Lingkungan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y) 1.Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian 2.Motivasi 3.Sarana	Proporsional random sampling	Konflik dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	I Putu Antonius Hadi Wibowo dan Made Yuniari (2012)	Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Disiplin Kerja	Komunikasi (X1) 1.Hubungan dengan atasan 2.Hubungan dengan sesama	Analisis Regresi Linier Berganda	komunikasi, konflik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh

		terhadap Kinerja Pegawai	rekan kerja Konflik (X2) 1.Perbedaan pendapat 2.Perbedaan tujuan 3.Komunikasi yang kurang lancar Disiplin kerja (X3) 1.Tujuan dan kemampuan 2.Keadilan 3..Ketegasan		positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Rendra Kristiyogi dan Dwiarko Nugrohoseno (2015)	Pengaruh Konflik terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel moderator pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Timur	Konflik (X1) Kinerja karyawan (Y)	Struktural equation modeling	Konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Joko Purnomo (2007)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara	Kepemimpinan (X1) 1.Tingkat hubungan pemimpin dengan bawahan 2.Tingkat kesediaan pemimpin menerima saran dari bawahan	Analisis Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Iin Melindasari (2015)	Pengaruh Lingkungan kerja dan stres	Lingkungan kerja (X1) Stres kerja (X2)	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan stres kerja

		kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik	1.Tegang 2.Gelisah Kinerja karyawan (Y)		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	---	--	--

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Konflik

2.2.1.1 Pengertian Konflik

Robbins (1995:451) konflik adalah perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk beroposisi terhadap orang lain. Prosesnya dimulai jika satu pihak merasa bahwa pihak lain salah menghalangi suatu yang ada kaitan dengan dirinya.

Sedangkan menurut Hafidhudin dan Tanjung (2003:178) konflik akan timbul bila terjadi ketidakharmonisan antara seseorang dalam suatu kelompok dan orang lain dari kelompok yang lain. Konflik tersebut dapat terjadi dalam lingkup rumah tangga, perusahaan, organisasi, maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Konflik merupakan pertentangan yang melibatkan individu-individu atau kelompok-kelompok untuk memenuhi tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yang disertai dengan ancaman atau kekerasan. Mangkunegara (2009:155)

Definisi konflik di bagi menjadi 3 bagian yaitu: (1) definisi konflik sebagai pertentangan dalam perebutan tujuan (*conflict in the struggle for goals*) (2) definisi konflik sebagai sebuah antagonism dan (3) definisi konflik sebagai oposisi sosial (*conflict as social opposition*). Littlejohn dan Domenici (2007)

2.2.1.2 Jenis-Jenis Konflik

1. Konflik dalam diri individu (*conflict within the individual*). Konflik ini terjadi jika seseorang harus memilih tujuan yang saling bertentangan, atau karena tuntutan tugas yang melebihi batas kemampuannya.
2. Konflik antar-individu (*conflict among individuals*). Terjadi karena perbedaan kepribadian (*personality differences*) antara individu yang satu dengan individu yang lain.
3. Konflik antara individu dan kelompok (*conflict among individuals and groups*). Terjadi jika individu gagal menyesuaikan diri dengan norma – norma kelompok tempat ia bekerja.
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama (*conflict among groups in the same organization*). Konflik ini terjadi karena masing – masing kelompok memiliki tujuan yang berbeda dan masing-masing berupaya untuk mencapainya.
5. Konflik antar organisasi (*conflict among organizations*). Konflik ini terjadi jika tindakan yang dilakukan oleh organisasi menimbulkan dampak negatif bagi organisasi lainnya. Misalnya, dalam perebutan sumberdaya yang sama.
6. Konflik antar individu dalam organisasi yang berbeda (*conflict among individuals in different organizations*). Konflik ini terjadi sebagai akibat sikap atau perilaku dari anggota suatu organisasi yang berdampak negatif bagi anggota organisasi yang lain. Misalnya, seorang manajer public relations yang menyatakan keberatan atas pemberitaan yang dilansir seorang jurnalis.

2.2.1.3 Penyebab Timbulnya Konflik Kerja

Konflik dalam perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti adanya saling ketergantungan, perbedaan tujuan dan prioritas, faktor birokrasi (lini-staff), kriteria penilaian prestasi yang tidak ketat, dan persaingan atas sumber daya yang langka. (Rivai, 2004:511)

Sedangkan menurut Ardana, Mjiati, Mudiarta (2012:201) sebab-sebab munculnya konflik dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Masalah komunikasi. Karena salah pengertian berkenaan dengan bahasa.
2. Masalah struktur organisasi. Adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, atau persaingan.
3. Masalah pribadi. Karena tidak sesuainya tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang dipesankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

2.2.1.4 Konflik Dalam Perspektif Islam

Q.S Al Hujurat : 13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : “Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha mengenal”.

QS. Al Hujurat : 6

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنْ جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَنْ تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْحَبُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu.”

2.2.2 Lingkungan kerja

2.2.2.1 Pengertian lingkungan kerja

Menurut Robbins, (2003:86) Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Nitisemito, (2001:183) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain".

Sedarmayati, (2011:2) "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok."

Menurut Mardiana (2001:55) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari".

2.2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sedarmayanti, 2001:21):

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara

langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2001: 21). Menurut Nitisemito (1996: 110), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut: (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran Udara; (4) Penerangan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan.

Selain itu menurut Gie (2000: 210-220), terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu: (1) Cahaya; (2) Warna; (3) Udara; (4) Suara.

Sedangkan menurut Badri (2006: 208-223), terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu: (1) Sistem pencahayaan; (2)

Warna; (3) Kontrol Suara; (4) Udara; (5) Musik; (6) Konservasi Energi; (7) Keamanan Kantor.

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik itu meliputi (1) Pewarnaan ruangan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran udara; (4) Penerangan; (5) Keamanan; (6) Kebisingan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja samaantar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171).

Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:114), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan

tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.2.2.4 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Menurut Hasan (2005:19-20) lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat kelak.

Sebagai pimpinan manusia di beri tanggung jawab untuk mengatur alam semesta demi kesejahteraan umat manusia. Sesungguhnya Allah SWT telah mentaqdirkan bahwa antara satu makhluk dengan lainnya di alam ini berfungsi saling melengkapi dan membutuhkan. Saling berhubungan yang memuat kesinambungan ini akan membuat lingkungan tetap terjaga kelestariannya.

Dalam rangka tanggung jawab sebagai pemimpin manusia mempunyai kewajiban dalam memelihara kelestarian alam, seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Qashasah: ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang lingkungan kerja dalam islam diterangkan dalam surat Al- A'raaf: ayat 56

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : "Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik".

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja adalah Menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.

Performance adalah suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, sering dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau diproyekkan, suatu dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Aliminsyah dan Padji, 2003:206-207). Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Pengertian Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian

performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak pengertian yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah kinerja atau prestasi kerja, tetapi semua pengertian itu dapat dikategorikan kedalam empat pengertian, yaitu : hasil kerja (Output), perilaku, proses, dan ciri-ciri individu. Istilah kinerja adalah “peng-Indonesia-an” dari kata “performance”. Kadang ditemukan juga “*employee performance*”, atau prestasi kerja karyawan. Istilah kinerja sebenarnya memiliki fokus yang tegas terhadap pengertian prestasi kerja, kinerja atau unjuk kerja karyawan.

Untuk tugas-tugas atau pekerjaan yang ditentukan oleh suatu produk Fisik (*hard product*), maka prestasi kerja ditentukan terhadap hasil kerja (output). Tetapi untuk kinerja yang sukar diukur berupa pekerjaan atau jasa-jasa, maka penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perilaku individu. Sedangkan penilaian para manajer dilakukan terhadap ciri-ciri pribadi.

Menurut Koontz dan O'Donnell (2006:48), Sistem penilaian sifat-sifat ini biasanya memuat 10 (sepuluh) sampai 15 (lima belas) ciri-ciri pribadi, seperti kesanggupan bergaul dengan orang-orang pimpinan, kompensasi analitis, kerajinan, perkembangan dan inisiatif. Daftar ini dapat pula meliputi ciri-ciri yang

berkaitan dengan pekerjaan seperti pengetahuan pekerjaan, kemampuan melaksanakan tugas, hasil-hasil produksi atau biaya, atau sukses dalam melaksanakan rencana atau intruksi.

Menurut Steers (Magdalena, 2007:147), “Kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga factor penting, (1) kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; (2) kejelasan dan penerimaan atau penjelasan penentu seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerja. Kemampuan, perangai dan minat pekerja merupakan ciri-ciri individu yang sangat menentukan. Kemampuan pekerja memberikan sumbangan, pada suatu organisasi pekerja yang sangat menentukan kehendak pekerja untuk menyumbang.

Seharusnya prestasi kerja secara formal didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas pencapaian tuga-tugas, baik dilakukan oleh individu kelompok ataupun organisasi. Aspek kuantitas menunjukkan pada beban kerja yang telah ditetapkan dalam uraian pekerjaan, sedangkan kualitas pekerja dapat dilihat dari rapih tidaknya hasil kerja yang telah dicapai.

Husein Umar (2009: 14) mengatakan Kinerja atau hasil kerja adalah hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan dalam periode tertentu dan waktu tertentu dibandingkan dengan standar kerja dalam suatu organisasi. Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka hasil penelitian kinerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

1. Penilaian Kinerja Karyawan

Untuk melakukan penilaian kinerja diperlukan dimensi atau ukuran kinerja yang juga disebut standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah sejumlah criteria yang menjadi ukuran dalam penilaian kinerja yang digunakan sebagai pembanding cara dan hasil pelaksanaan tugas-tugas dari suatu pekerjaan/jabatan (Nawawi, 2000 : 234). Yang dimaksud criteria disini adalah tentang cara yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas yang merupakan beban dan volume kerja suatu unit kerja yang dipercayakan pada seseorang dalam melaksanakannya. Standar pekerjaan harus dibuat secara tertulis, agar manajer dan para guru dapat mengetahui apa yang diharapkan organisasi/lembaga pendidikan dari dirinya dalam bekerja.

Kriteria di dalam standar pekerjaan mencakup aspek pengukuran yang bersifat kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif bersifat empiris, dapat diamati atau ditransformasikan dalam bentuk bilangan/jumlah dan dianalisis. Lebih lanjut aspek-aspek standar pekerjaan dapat dilihat pada table berikut (Hadari Nawawi, 2000 : 246)

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya

yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Pabundu (2006: 122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu (1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya; (2) faktor eksternal antarlain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Nawawi (2006: 64-65), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu (1) Pengetahuan,

khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

2.2.3.4 Indikator kinerja

Menurut Robert dan John (2006: 378), antara lain sebagai berikut.

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

2.2.3.5 Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”.

Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2009: 103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

1. Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan.

2. Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya.
3. Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya.
4. Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya
5. Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut.

1. Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan
2. Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja
3. Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah
4. Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan

5. Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat

6. Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

2.2.3.5 Kinerja dalam Perspektif Islam

a. Tentang kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”.

Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

b. Ayat Al- Qur'an tentang kinerja

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja

2.2.4 Hubungan Antara Konflik dan Lingkungan Kerja

Konflik dan lingkungan kerja adalah hal yang saling berkaitan satu sama lain. Konflik yang terjadi di lingkungan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan. Jika di lingkungan kerja karyawan tidak ada konflik, maka hal itu akan membuat kinerja karyawan meningkat. Begitu juga dengan sebaliknya, jika ada konflik di lingkungan kerja maka itu akan menyebabkan karyawan mempunyai kinerja yang negatif bagi perusahaan.

2.2.5 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

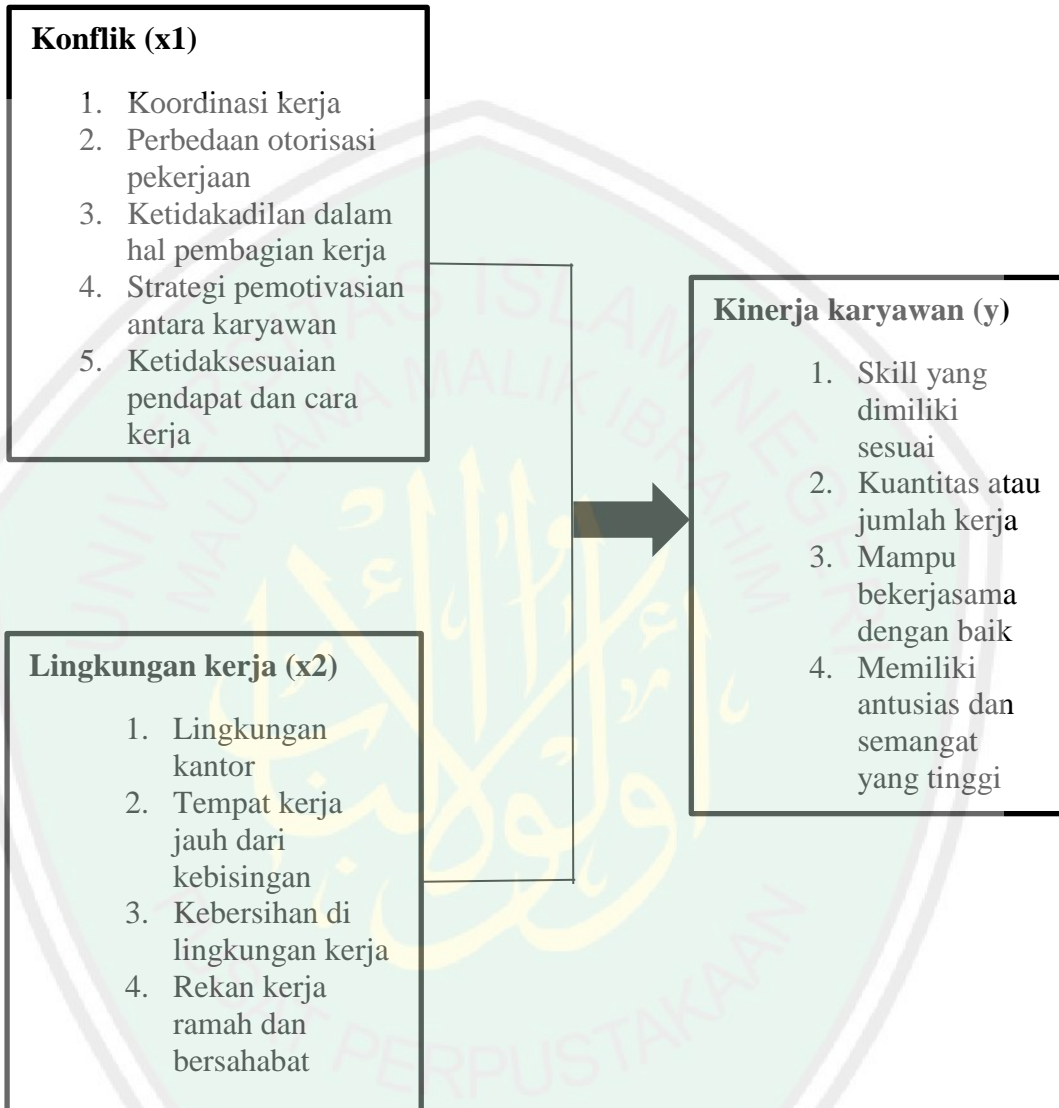
Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dalam lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. (Halawa Meldawati: 2017)

2.3 kerangka konseptual

kerangka konsep ini dibuat untuk memberikan gambaran penelitian yang akan dilakukan yaitu mengenai pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KONSUIL Malang. Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka konsep sebagai berikut:



2.3.1 Model Konsep



2.3.2 Hipotesis

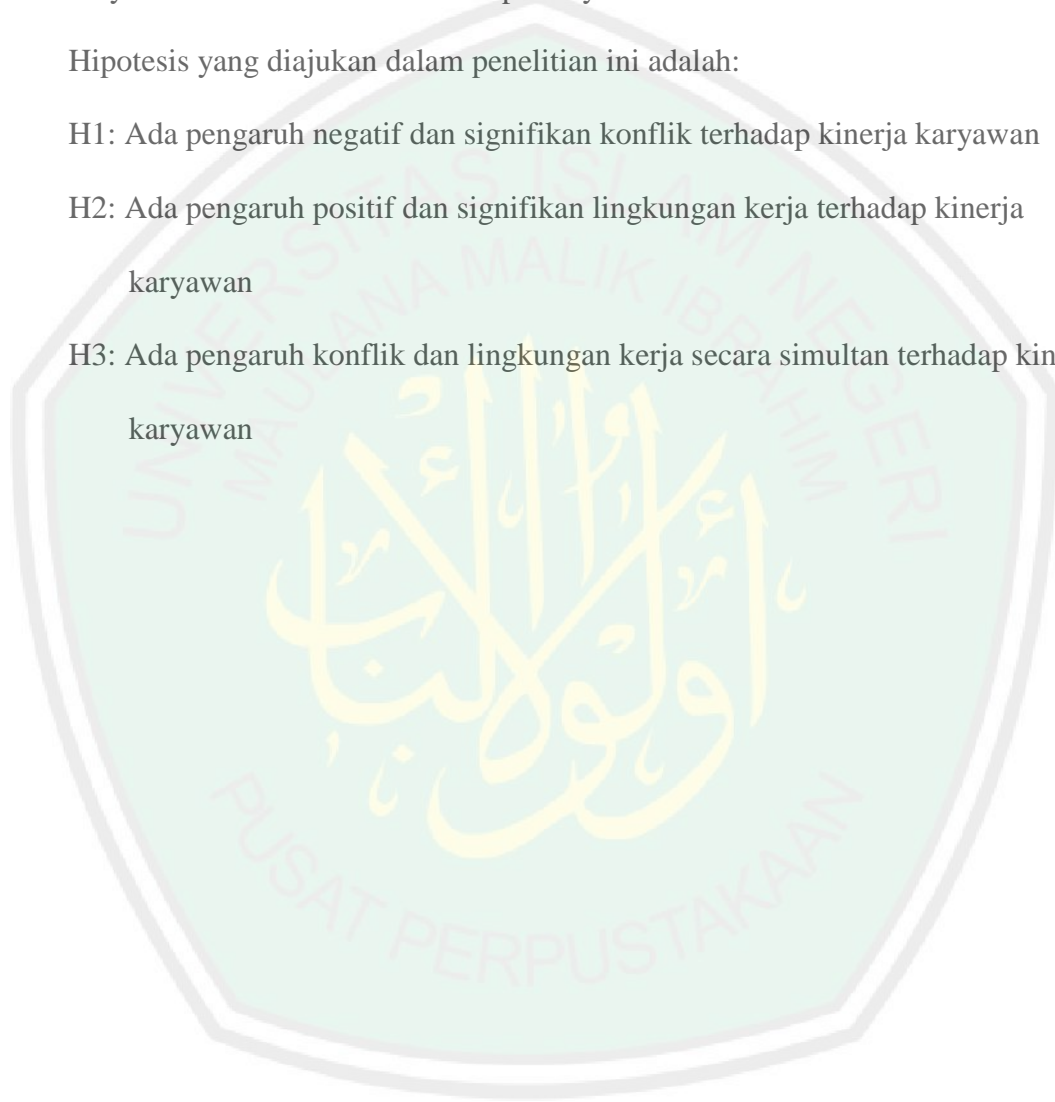
Menurut (Sugiyono, 2010:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh negatif dan signifikan konflik terhadap kinerja karyawan

H2: Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H3: Ada pengaruh konflik dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, adapun menurut (Sugiono, 2008:7) penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan meakukan analisis data denga prosedur statistik. Adapun pendekatan penelitian ini adalah menggunakan penelitian suvey, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data, peneliti hanya mencatat dan seperti apa adanya, menganalisis dan menafsirkan data tersebut. Menurut singarumbun (1995:3), penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok. (Baha'uddin, 2013)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Malang, Tepatnya di PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL). Lokasi Perusahaan tersebut yaitu di Timur Area Malang teletak di perumahan Garaya Permai Blok A-4 Jl. Raya Lowokdoro Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Pengertian Populasi

populasi adalah keseluruhan obyek penelitian atau keseluruhan dari unit, unsur individu atau objek yang menjadi sumber sampel untuk diteliti keadaan dan sebabnya. Menurut Malhotra dalam buku Widayati (2004:93), populasi adalah

keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa, atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para pegawai pada PT. KONSUIL Malang yaitu sebanyak 100 karyawan.

populasi (*population*) yang berarti serumpun atau sekelompok objek yang menjadi masalah sasaran penelitian. Populasi menurut jenisnya terjadi menjadi dua, dalam bukunya (Supriyanto dan Machfudz:2010) yaitu:

- populasi terbatas, yaitu populasi yang memiliki sumber data yang jelas batas-batasnya secara kuantitatif.
- populasi tak terbatas adalah populasi yang memiliki sumber data yang tidak dapat ditentukan batasnya secara jelas secara kuantitatif.

b. Sampel

Menurut Widayat, (2004:93) sampel adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Selain itu adanya pengembalian sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. KONSUIL Malang yaitu sebanyak 50 responden

3.4 Data dan Jenis Data

Didalam penelitian ada dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder adapun keterangannya adalah sebagai berikut :

a) Data primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus,

internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koisioner disebarakan melalui internet (Uma Sekaran, 2011)

Marzuki (2000:55) menjelaskan data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.

Dalam penelitian ini yang tergolong dalam data primer yaitu data yang digali secara langsung oleh penulis mengenai pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KONSUIL Malang, untuk mengumpulkan data primer tersebut dapat menggunakan metode

- Metode wawancara (*interview*) dimana dalam hal ini peneliti memerlukan suatu data langsung dari manajer PT. KONSUIL Malang dan beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut
 - Metode observasi suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
- b) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011).

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari data pribadi yaitu uraian pekerjaan data sebaran pegawai dan data-data lainnya yang dibutuhkan peneliti yang bersumber langsung dari PT. KONSUIL Malang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan supaya dapat memperoleh suatu data secara terperinci, akurat, baik dan benar maka peneliti menggunakan macam-macam teknik diantaranya yaitu wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Adapun keterangan dari masing-masing teknik adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu Moleong (2009, halaman 186).

Komunikasi inilah yang dijadikan pedoman dalam pengumpulan data kualitatif melalui wawancara. Komunikasi yang baik dalam berwawancara adalah interaksi yang terencana, dan wawancara harus ditujukan untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Alwasilah, 2003, halaman 191).

Dalam teknik Wawancara tersebut peneliti bermaksud untuk menunjukan wawancara langsung kepada manajer PT. KONSUIL Malang

b. Observasi

Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Tekhnik Observasi disini dilakukan dengan cara mengamati langsung kinerja karyawan dan manajer PT. KONSUIL Malang.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif Menurut Sugiyono (2013:240)

Tekhnik dokumentasi ini di lakukan guna untuk memperoleh data analisis pekerjaan yang diikhtisarkan dalam fakta-fakta deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Adapun data dokumentasi yang diperoleh dari objek penelitian pada PT. KONSUIL Malang berupa hasil wawancara, dokumentasi, dan bukti nyata dilapangan.

d. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan cara menyebarkan angkaet atau daftar pertanyaan yang akan di berikan disesuaikan dengan pelaksanaan yang ada

3.6 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

A. Variabel bebas (*Independent*)

1. Konflik (X1), yaitu konflik yang terjadi karena adanya ketidakharmonisan antara karyawan satu dengan karyawan lain maupun kelompok lain. Indikator variabel konflik yaitu sebagai berikut:
 - a. Perbedaan sikap pribadi
 - b. Sikap ketidakpuasan atas pekerjaan rekan kerja.
 - c. Terjadi perselisihan antar kelompok
 - d. Perbedaan tujuan dan skala prioritas
2. Lingkungan kerja (X2), yaitu mencakup dua aspek: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:
 - a. Suhu
 - b. Peneranga
 - c. Mutu udara
 - d. Ukuran ruang kerja
 - e. Pengaturan ruang kerja
 - f. Privasi
 - g. Hubungan kerja
 - h. Kelompok lingkungan kerja.

B. Variabel terikat (*Dependent*) (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator pada variabel kinerja yaitu meliputi:

- a) kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.
- b) kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- c) Ketepatan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Definisi operasional variabel penelitian dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Konflik (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan sikap pribadi 2. Sikap ketidakpuasan atas pekerjaan rekan kerja. 3. Terjadi perselisihan antar kelompok 4. Perbedaan tujuan dan skala prioritas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam bekerja mengalami perbedaan sikap dengan karyawan lain 2. Merasakan adanya ketidakpuasan atas hasil pekerjaan karyawan lain. 3. Dalam bekerja mengalami atau terjadi perselisihan antar pekerja 4. Memiliki perbedaan tujuan dan skala prioritas dalam bekerja di perusahaan
Lingkungan kerja (X2) Robbins (2002)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suhu 2. Penerangan 3. Mutu udara 4. Ukuran ruang kerja 5. Pengaturan ruang kerja 6. Privasi 7. Hubungan kerja 8. kelompok lingkungan kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suhu di dalam ruangan kerja maupun di luar ruangan 2. Penerangan yang cukup pada perusahaan 3. Udara yang bersih tanpa polusi 4. Ukuran ruang kerja tidak terlalu luas 5. Privasi karyawan terjamin 7. Hubungan kerja yang baik antar karyawan 8. Kelompok lingkungan kerja terjalin dan bekerjasama dengan baik.

Kinerja karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. 2. kualitas pekerjaan yang dihasilkan 3. ketepatan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. 2. kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan. 3. ketepatan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.
----------------------	--	---

2. Pengukuran Variabel

Adapun teknik pengukuran variabel yang digunakan oleh peneliti untuk memberikan jawaban pada setiap item jawaban adalah dengan menggunakan skala likert. Skala *likert* merupakan skala yang dikembangkan melalui metode *likert*, dimana subyek harus diindikasikan berdasarkan tingkatannya berdasarkan berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan perilaku suatu obyek. Kesemua nilai total yang dapat menggambarkan obyek yang diteliti.

3.7 Model Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Widayat (2004:87) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

3.7.2 Uji Realiabilitas

Uji realibiitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrument tersebut dapat diberikan hasil yang relatif sama bisa dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Suatu instrumen yang mempunyai realibilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut kuat. Suatu alat ukur yang kuat tidak berubah-ubah pengukurannya, artinya meskipun alat itu di gunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir serupa

3.7.3 Uji Asumsi klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna. Hal tersebut seperti yang telah di kemukakan oleh Santoso dan Tjiptono (2002:203) bahwa tujuan uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinearitas menurut Santoso dan Tjiptono adalah:

1. Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
2. Mempunyai angka tolerance mendekati 1

b. Uji Auto korelasi

jika terjadi autokorelasi maka kosekuensinya adalah estimator masih tidak efisien, oleh karena itu interval keyakinan menjadi lebar. Kosekuensi lain jika permasalahan autokorelasi dibiarkan maka varian kesalahan pengganggu menjadi underestimate, yang pada akhirnya penggunaan uji T dan uji F tidak lagi bisa digunakan. (Widayat dan Amirullah 2002:108)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka di sebut homokedastisitas. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso dan Tjptono, 2002:208)

3.8 Teknik Analisis data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang obyek penelitian tentang profil pimpinan PT. KONSUIL Malang dan para karyawannya

3.8.2 Peralatan Analisis

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi linier berganda.

QRegresi linier berganda merupakan pengujian untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Arikunto, 2010:349). Dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KONSUIL Malang, yaitu dengan rumus:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + E$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

- x1 = variabel konflik
- x2 = variabel lingkungan kerja
- E = *standart error*

Data adalah sebagai bahan keterangan tentang kejadian nyata atau fakta-fakat yang dirumuskan dalam sekelompok lambang tertentu yang tidak acak yang menunjukkan jumlah, tindakan, atau hal". Data dapat berupa catatan-catatan dalam kertas, buku, atau tersimpan sebagai file dalam basis data Edhy dan Sutanta, (2004:5)

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2013:244)

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah:

1. Kuisioner

Teknik ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan yang akan diberikan disesuaikan dengan pelaksanaan yang ada

2. Observasi

Cara pengambilan atau pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Tempat Penelitian

Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) lembaga yang bertugas untuk melindungi masyarakat dengan melaksanakan pemeriksaan dan pengujian serta penerbitan SLO (Sertifikat Laik Operasi) dengan acuan persyaratan Umum Instalasi Listrik (PUIL) 2000.

Tujuan didirikannya KONSUIL untuk memeriksa dan menguji Instalasi listrik apakah telah memenuhi kesesuaian terhadap standar Persyaratan Umum Instalasi Listrik (PUIL). KONSUIL mengemban sebuah tugas dari pemerintahan untuk menjalankan Undang-Undang No.30 Tahun 2009 tentang ketenagalistrikan, untuk membantu para konsumen guna mendapatkan Sertifikat Laik Operasi (SLO) seperti yang dimaksudkan pada pasal 44 ayat (4) dan pasal 54 ayat (1). KONSUIL siap membantu konsumen listrik memberikan kepastian tentang instalasi tersebut layak dan sudah memenuhi standarisasi pemasangan instalasi listrik, supaya dapat mencegah bahaya yang ditimbulkan oleh tegangan listrik. Dan KONSUIL pun sudah memiliki sertifikat ISO 2001-2008 dan juga ikut kedalam anggota FISSUEL (Organisasi di dunia dalam pemeriksaan instalasi listrik) dan dalam menjalankan tugasnya juga di dukung dengan tenaga-tenaga pemeriksa yang telah memiliki kompetensi Level II dan Level III yang diakui kompetensinya ditingkat Nasional.

Maka pada tanggal 25 maret 2003 di Jakarta dibentuklah KONSUIL yaitu singkatan dari Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik yang dibentuk

oleh 4 unsur sesuai dengan lembaga KONSUIL konfigurasi yaitu: Penyediaan tenaga listrik, Kontraktor listrik produsen peralatan listrik, dan manfaat tenaga listrik serta unsure konsumen listrik.

Deklarasi pembentukan KONSUIL ditandatangani oleh:

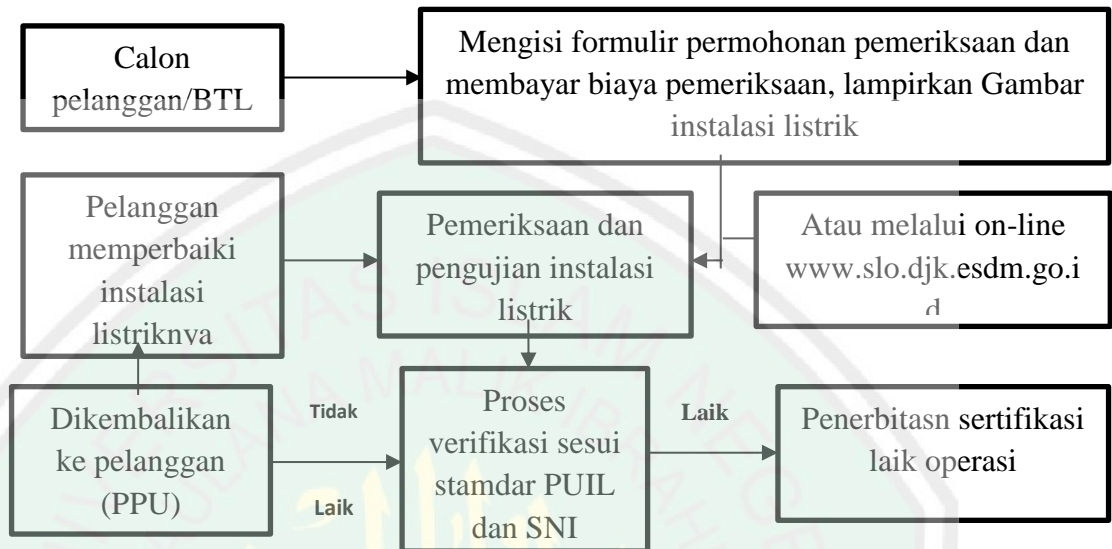
1. Ir. Eddie Widiono Suwondo, M.SCc dari PT. PLN (Persero) selaku unsur penyedia tenaga listrik.
2. Ir. Moeljadi Oetji, IPM dari DPP AKLI selaku unsure kontraktor listrik.
3. Ir. Tjahja Eddy dari forum komunikasi industri penunjang tenaga listrik selaku wakil dari unsure produsen peralatan dan pemanfaatan tenaga listrik.
4. Ir. Dwie Suksmono Hadhi, MT dari Komite Konsultatif Konsumen Listrik Indonesia (K3LI) selaku unsure dari konsumen listrik.

Deklarasi pembentukan KONSUIL disaksikan dan ditandatangani oleh Dr. Ir. Purnomo Yusgiantoro selaku Menteri Energi dan Sumber Daya. KONSUIL dalam melaksanakan tugasnya mengacu pada KEPMEN ESDM No. 1109 K/MEM/2005 tanggal 21 Maret 2005, tentang penetapan KONSUIL sebagai lembaga pemeriksaan Instalasi Listrik Tegangan Rendah.

PT. KONSUIL Area Malang yang berlokasi di Perumahan Garaya Permai Blok A-4 Jl. Raya Lowokdrono Malang merupakan salah satu perusahaan yang ditunjuk oleh pemerintah dibawah naungan menteri (KEPMEN MSDM No. 1109K/30/MEM/2005) KEPMEN No. 1567 K/20?MEM/2010 yang bertugas untuk melaksanakan pemeriksaan instalasi listrik bagi pelanggan yang bertegangan rendah dan menerbitkan Sertifikat Laik Operasi bagi instalasi yang sudah memenuhi standard.

Gambar 4.1

Cara mendapatkan SLO



4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

VISI

Menjadi pemeriksa Instalasi Listrik yang independen, jujur, professional agar dapat mencapai keselamatan manusia, lingkungan dan harta benda dari bahaya instalasi listrik yang tidak laik operasi.

MISI

Melindungi keselamatan manusia, lingkungan, dan harta benda terhadap bahaya yang timbul karena listrik, dengan cara melakukan pemeriksaan apakah instalasi yang sudah terpasang sesuai dengan standard instalasi yang berlaku, dengan menerbitkan Sertifikat Laik Operasi (SLO).

4.1.3 Moto Perusahaan

“ *We Care Electric Safety* ” (Kami Peduli Keamanan Listrik)

4.1.4 Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, dan usia. Responden yang digunakan adalah sebanyak 50 karyawan PT. KONSUIL Area Malang, dengan karakteristik responden sebagai berikut:

a. Jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, deskripsi karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	30	60%
Perempuan	20	40%
Total	50	100%

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yakni sebanyak 30 orang atau sekitar 60 %. Dan sisanya sebanyak 20 orang atau sekitar 40 % adalah responden perempuan.

b. Usia

Berdasarkan usia, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
25 Tahun	11	22%
26 Tahun	11	22%
27 Tahun	13	26%
28 Tahun	10	20%
29 Tahun	4	8%
30 Tahun	1	2%
Total	50	100 %

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia 25 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 22% dari total responden, usia 26 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 22%, usia 27 tahun sebanyak 13 orang atau sekitar 26%, usia 28 tahun sebanyak 10 orang atau sekitar 20%, usia 29 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 8%, usia 30 tahun sebanyak 1 orang atau sekitar 2% Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berusia 27 tahun yakni 13 orang atau sekitar 26%.

4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian adalah bagian dari analisis statistika deskriptif yang berguna untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Pada sub bab ini dibahas mengenai intepretasi data dan analisis tabulasi dari skor-skor yang digunakan dalam penelitian. Berikut dasar interpretasi skor ditunjukkan pada tabel 4.5 (Riduwan dan Kuncoro, 2007).

Tabel 4.3
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai rata skor	Kriteria
1	1,00-1,80	Sangat rendah/sangat tidak setuju
2	1,81-2,60	Rendah/tidak setuju
3	2,61-3,40	Cukup tinggi/ragu-ragu
4	3,41-4,20	Tinggi/setuju
5	4,21-5,00	Sangat tinggi/sangat setuju

Sumber: Ridwan dan Kuncoro, 2007

Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel yakni Konflik (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis deskriptif penelitian adalah sebagai berikut:

4.1.5.1 Variabel Konflik (X1)

Konflik dalam penelitian ini dibentuk dengan 10 instrumen, yaitu :

X1.1. Koordinasi kerja karyawan yang bagian kantor maupun lapangan kurang baik.

X1.2. Perbedaan dalam otorisasi pekerjaan, memahami tujuan organisasi, dan persepsi.

X1.3. Ketidakadilan dalam hal pembagian kerja dan sistem kompetensi insentif (reward) maupun peluang jabatan.

X1.4. Strategi pemotivasian antara karyawan kantor dan lapangan kurang tepat.

X1.5. Tugas di lapangan terasa lebih banyak dan susah dibandingkan tugas kantoran.

X1.6. Prosedur pekerjaan di lapangan jauh lebih ribet dibandingkan kantoran.

X1.7. Pelaksanaan dan jadwal pekerjaan sangat mempengaruhi hasil pekerjaan serta mempengaruhi aktivitas lainnya.

X1.8. Adanya target yang perlu dicapai oleh karyawan yang lapangan sedangkan kantoran tidak.

X1.9. Ketidaksesuaian pendapat dan cara kerja diantara karyawan mengganggu pekerjaan.

X1.10. Merasa jenuh dan bosan dengan rutinitas yang ada. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel konflik disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Deskripsi konflik (X1)

Pertanyaan									TOTAL		MEAN
	setuju		Cukup setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		f	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%			
x1.1	10	20	12	24	25	50	3	6	50	100	2.6
x1.2	7	14	18	36	23	46	2	4	50	100	2.6
x1.3	25	50	11	22	6	12	6	12	50	100	3.2
x1.4	14	28	26	52	7	14	3	6	50	100	3.0
x1.5	5	10	13	26	29	58	3	6	50	100	2.4
x1.6	5	10	15	30	28	56	2	4	50	100	2.5
x1.7	5	10	15	30	28	56	2	4	50	100	2.5
x1.8	9	18	23	46	16	32	2	4	50	100	2.8
x1.9	7	14	8	16	31	62	4	8	50	100	2.4
x1.10	3	6	28	56	16	32	3	6	50	100	2.6

Sumber: Data Diolah, 2018

Tabel diatas berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarakan kepada responden yakni variabel konflik (X1) terdapat item yang memiliki rata-rata frekuensi (mean) rendah dan tinggi, dimana jika butir kuisionernya memiliki nilai mean yang tinggi maka pernyataan yang ada dalam kuisioner tersebut sudah bagus. Karena semakin tinggi nilai mean semakin baik pula penerapan yang ada pada perusahaan yang telah diteliti, sedangkan semakin rendah nilai mean semakin kurang baik penerapan yang ada pada perusahaan tersebut.

variabel konflik menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih item X1.3, dengan 25 responden. Hal ini menunjukkan bahwa Ketidakadilan dalam hal pembagian kerja dan sistem kompetensi insentif (reward) maupun peluang jabatan maka mengakibatkan tingginya konflik antar karyawan, disusul item X1.4 dengan 14 responden. Hal ini menunjukkan bahwa Strategi pemotivasian antara

karyawan kantor dan lapangan kurang tepat terhadap perusahaan PT. KONSUIL
Area Malang

4.1.5.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja dalam penelitian ini dibentuk dengan 9 item, yaitu : X2.1. Lingkungan Kerja kantor nyaman untuk bekerja dan tertata rapi. X2.2. Tempat kerja jauh dari kebisingan sehingga bisa bekerja dengan lebih fokus. X2.3. Kebersihan di Lingkungan Kerja sangat diperhatikan. X2.4. Rekan kerja ramah dan bersahabat menjadikan suasana kerja tidak membosankan. X2.5. Rekan kerja ramah dan bersahabat menjadikan suasana kerja tidak membosankan. X2.6. Relasi antara atasan dan bawahan terjalin baik. X2.7. Selalu tersedia pewangi ruangan sebagai antisipasi bau tidak sedap pada ruangan kerja. X2.8. udara Ventilasi udara di dalam ruangan sangat baik. X2.9. AC sangat menunjang saya dalam bekerja. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel Lingkungan Kerja disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5
Deskripsi Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan									TOTAL		MEAN
	Setuju		Cukup setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju				
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
x2.1	1	2	16	32	28	56	5	10	50	100	2.3
x2.2	1	2	18	36	26	52	5	10	50	100	2.3
x2.3	0	0	23	46	24	48	3	6	50	100	2.4
x2.4	1	2	18	36	26	52	5	10	50	100	2.3
x2.5	1	2	18	36	29	58	2	4	50	100	2.4
x2.6	0	0	8	16	29	58	13	26	50	100	1.9
x2.7	2	4	17	34	25	50	6	12	50	100	2.3
x2.8	5	10	19	38	21	42	5	10	50	100	2.5
x2.9	15	30	15	30	17	34	3	6	50	100	2.8

Sumber: Data Diolah, 2018

Tabel diatas berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarakan kepada responden yakni variabel konflik (X1) terdapat item yang memiliki rata-rata frekuensi (mean) rendah dan tinggi, dimana jika butir kuisionernya memiliki nilai mean yang tinggi maka pernyataan yang ada dalam kuisioner tersebut sudah bagus. Karena semakin tinggi nilai mean semakin baik pula penerapan yang ada pada perusahaan yang telah diteliti, sedangkan semakin rendah nilai mean semakin kurang baik penerapan yang ada pada perusahaan tersebut.

Variabel lingkungan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih item X2.9, dengan 15 responden. Hal ini menunjukkan bahwa AC sangat menunjang karyawan pada PT. KONSUIL Area Malang dalam bekerja , disusul item X2.8 dengan 5 responden. Hal ini menunjukkan bahwa udara Ventilasi udara di dalam ruangan pada perusahaan PT. KONSUIL Area Malang cukup baik.

4.1.5.3 Variabel kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dibentuk dengan 5 instrumen, yaitu :
 Y1. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan. Y2. Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode lebih banyak dari karyawan lainnya. Y3. Mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan. Y4. Semua pekerjaan yang ada mampu saya selesaikan tepat pada waktunya. Y5. Memiliki antusias dan semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.6
Deskripsi Kinerja Karyawan(Y)

Pertanyaan									TOTAL		MEAN
	Setuju		Cukup setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju				
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Y1	2	4	3	6	40	80	5	10	50	100	2.0
Y2	18	36	9	18	19	38	4	8	50	100	2.8
Y3	0	0	4	8	39	78	7	14	50	100	1.9
Y4	1	2	5	10	37	74	7	14	50	100	2.0
Y5	1	2	5	10	35	70	9	18	50	100	2.0

Tabel diatas menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju pada item Y.2 sebanyak 18 responden. Hal ini menunjukkan Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode lebih banyak dari karyawan lainnya, di ikuti item Y.1 dengan banyak responden 2 yang menunjukkan Skill yang di miliki karyawan sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakannya.

4.1.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas

4.1.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana instrument peneliti mengukur apa yang telah diukur. Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product momen pearson dengan level-level signifikan 5% (0,05). Bila nilai signifikan (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Konflik (X1)

No	Person correlation	Sig	KET
1	0.772	0.279	Val
2	0.742	0.279	Val
3	0.755	0.279	Val
4	0.586	0.279	Val
5	0.838	0.279	Val
6	0.817	0.279	Val
7	0.717	0.279	Val
8	0.684	0.279	Val
9	0.638	0.279	Val

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel Konflik memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan item-item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.8**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Person Correlation	Sig	KET
1	0.801	0.279	Val
2	0.853	0.279	Val
3	0.878	0.279	Val
4	0.841	0.279	Val
5	0.813	0.279	Val
6	0.777	0.279	Val
7	0.893	0.279	Val
8	0.747	0.279	Val
9	0.772	0.279	Val

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel Lingkungan kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan item-item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Adapun untuk mengetahui uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.9 .

Tabel 4.9**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Person correlation	Sig	KET
1	0.814	0.279	Val
2	0.629	0.279	Val
3	0.812	0.279	Val
4	0.876	0.279	Val
5	0.888	0.279	Val

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344) atau nilai signifikansinya lebih kecil

dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan item-item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.1.6.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas, berarti instrument menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrument tersebut digunakan mengukur berulang kali. Metode yang biasa digunakan untuk uji kehandalan yaitu teknik ukur ulang dan teknik sekali ukur. Teknik sekali ukur terdiri atas teknik genap gasal, belah tengah, belah acak, dan *Alpha Cronbach*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila hasil *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dapat di lihat pada Tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik (X1)	0,8881	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,9335	Reliable
Kinerja karyawan(Y)	0,8027	Reliable

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Instrumen dikatakan reliabel, jika nilai alpha cronbach sama dengan atau di atas 0,6. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai alpha cronbach yang diperoleh pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang valid tersebut telah reliable dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.1.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat yang akan diperlukan untuk suatu data agar dapat dianalisis. Berdasarkan jenis analisis

yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi, maka uji asumsi yang diperlukan adalah uji normalitas dan uji linieritas data hasil penelitian.

4.1.7.1 Uji Normalitas Variabel Penelitian

Uji normalitas variabel bertujuan untuk menguji apakah data variabel dependen, independen dan intervening memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi hasil uji lebih besar dari 0,05 maka data hasil penelitian berdistribusi normal. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

Table 4.11
Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variable	Kolmogrov-smirnov	Sig	Keterangan
Konflik (X1)	0,950	0,327	Berdistribusi Normal
Lingkungan Kerja (X2)	0,931	0,352	Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan (Y)	1,357	0,050	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikansi pada masing-masing variabel penelitian lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan asumsi normalitas terpenuhi.

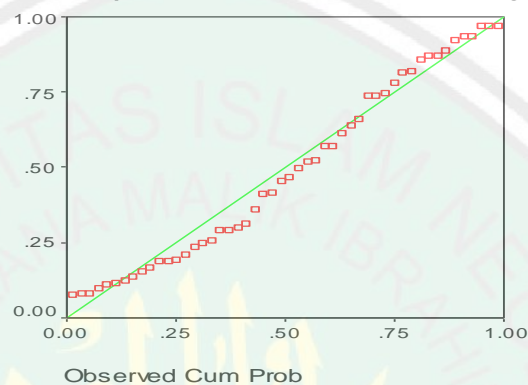
4.1.7.2 Uji Normalitas Residual Regresi

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi atau path, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual regresi menggunakan grafik normal P-P plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila sebaran data pada grafik normal P-P plot terletak disekitar garis diagonal. Sedangkan dari uji Kolmogorov-Smirnov, apabila probabilitas hasil

uji lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Normalitas Residual Regresi

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residuals
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



4.1.7.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Coefficient^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik	.552	1.813
	Lingkungan Kerja	.552	1.813

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21.0), 2016

Nilai VIF untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai kurang dari 10. dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 maka semua model dalam variabel tidak terkena masalah multikolinearitas karena tidak ada hubungan korelasi antar variabel bebas.

Menurut Ghozali (2011:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

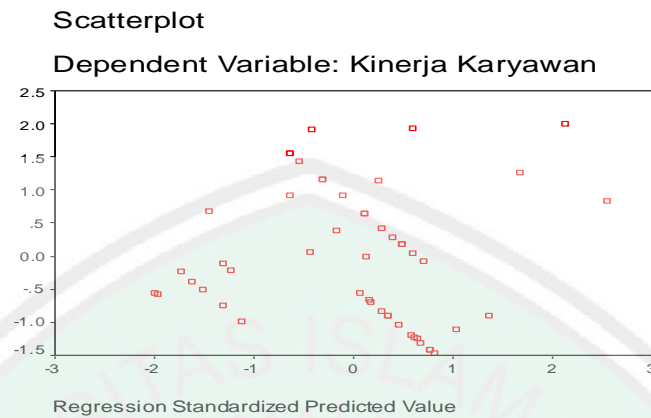
Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- c. *Multikolinearitas* dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation model* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF

4.1.7.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model path terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah metode grafik scatter plot. Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisita.

Tabel 4.14
Uji Heterokedastisitas



Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Model regresi yang baik dapat dilihat dari persebaran pola titik-titik yang menyebar. Jika titik-titik di *scatter plot* menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain menggunakan *scatterplot*, uji heteroskedastisitas juga menggunakan *uji glejser*, untuk mendeteksi dapat dilihat dari nilai signifikan absolut masing-masing variabel. Jika probabilitas $\text{sig} > \alpha$ (0.05) maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh konflik interpersonal dan konflik iterorganisasi terhadap kinerja karyawan PT.KONSUIL, tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah α 5% (0,05). Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan dalam tabel 4.10 sebagai berikut: Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	12.796	2.494		5.131	.000	
	Konflik	-.214	.054	-.492	-3.955	.000	-.728
	Lingkungan Kerja	.172	.061	.354	2.846	.007	.683

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS *statistics 21.0 for windows* tabel 4.10 maka, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 12,796 + (-0,214)X_1 + 0,172X_2 + e$$

Keterangan :

Y =Kinerja Karyawan

a = konstanta

b1 = koefisien untuk variabel konflik

b2 = koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja

X1 = konflik

X2 = Lingkungan Kerja

e = error

Intrepretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

a. $\alpha = 12,796$

Nilai konstanta 12,796 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar 12,796 jika tidak dipengaruhi variabel konflik dan lingkungan kerja maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan menurun sebesar 12,796 sebelum/tanpa adanya variable konflik dan lingkungan kerja (X_1 dan $X_2 = 0$).

b. $\beta_1 = -0,214$

Variabel konflik (X1) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -0,214 artinya, jika variabel konflik (X1) mengalami peningkatan sebesar 1,247 maka, kinerja karyawan akan meningkat secara linier sebesar -0,214. Sebaliknya jika variabel konflik (X1) mengalami penurunan maka, kinerja karyawan akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas, $X_2 = 0$.

c. $\beta_2 = 0,172$

Variabel lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,172 artinya, jika lingkungan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 0,172 maka, kinerja karyawan akan meningkat secara linier sebesar 0,172. Sebaliknya jika variabel lingkungan kerja (X2) mengalami penurunan maka, kinerja karyawan akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas $X_1 = 0$.

4.1.7.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.600	.583	1.633

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Konflik

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21.0), 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa *adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,583. Artinya variable konflik dan lingkungan ker memberikan penengaruh yang besar terhadap kinerja sebesar 58,3% dan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.1.8 Pengujian Hipotesis

Pengaruh konflik dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT.KONSUIL AREA MALANG dapat dilakukan melalui uji – F dan uji – t.

a. Analisis Secara Simultan (Uji – F)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17
Hasil Uji Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.733	2	93.867	35.185	.000 ^a
	Residual	125.387	47	2.668		
	Total	313.120	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Konflik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21.0), 2018

Tabel 4.13 menunjukkan hasil F-test bahwa F-hitung > F-tabel yaitu 35,185 > 3,11 dan hasil *p-value* 0,000 < 0,05 yang artinya variabel Konflik (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (Simultan) positif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KONSUIL AREA MALANG, sehingga H3 yang menyatakan bahwa Variabel Konflik dan Lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.KONSUIL AREA MALANG dapat diterima.

b. Analisis Secara Parsial (Uji – t)

Signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dapat dilakukan melalui uji t-test. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari *p-value*

pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan ($\alpha = 0,05$).

Table 4.18
Uji Secara Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	12.796	2.494		5.131	.000	
	Konflik	-.214	.054	-.492	-3.955	.000	-.728
	Lingkungan Kerja	.172	.061	.354	2.846	.007	.683

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21.0), 2018

Berdasarkan tabel 4.14 maka, hasil uji t-test dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Konflik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.14 menunjukkan variabel konflik (X1) memiliki t hitung = -3,955 > ttabel 1,990 dan tingkat signifikan $0 < 0,05$ karena t hitung > t tabel dan nilai signifikan < α maka H1 diterima sehingga Variabel Konflik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel Konflik (X1) memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana hasil analisis regresi pada tabel 4.14 bahwa nilai β variabel Konflik (X1) adalah -0,214. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT.KONSUIL dapat meningkat jika konflik yang terjadi dalam perusahaan mampu dikelola dengan gaya kepemimpinan dan cara penyelesaian konflik yang tepat .

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki t hitung = 2,846 > ttabel 1,990 dan tingkat signifikan $0,031 < 0,05$ karena t hitung >

t tabel dan nilai signifikan $< \alpha$ maka H2 diterima sehingga Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel Lingkungan Kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana hasil analisis regresi pada tabel 4.14 bahwa nilai β variabel Lingkungan Kerja adalah 0,172. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT.KONSUIL AREA MALANG dapat meningkat apabila Lingkungan Kerja yang berada di PT.KONSUIL AREA MALANG telah optimal .

4.2 Hasil Pembahasan

4.2.1 Konflik di PT. KONSUIL Malang

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.13 menunjukkan hasil F-test bahwa F-hitung $>$ F-tabel yaitu $35,185 > 3,11$ dan hasil *p-value* $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel independen Konflik Interpersonal (X1) dan Konflik Interorganisasi (X2) secara bersama-sama (Simultan) positif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.KONSUIL AREA MALANG sekaligus menjawab hipotesis 1 yaitu Diduga konflik interpersonal dan konflik Interorganisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. KONSUIL AREA MALANG. Konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pihak manajemen perusahaan mampu mengatasi konflik yang terjadi dan mampu memotivasi karyawan untuk kembali bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan karyawan dalam menghadapi konflik/tekanan tentu saja tidak sama. Proses tindak lanjut dari penanganan konflik yang melanda karyawan tentu saja harus dilakukan dengan cepat, tepat dan bijaksana terutama bagi karyawan yang memiliki daya tahan terhadap masalah/tekanan yang rendah. Hal tersebut dilakukan

untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja dari karyawan itu sendiri.

4.2.2 Lingkungan Kerja di PT. KONSUIL Malang

Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Robbins (2003:86)

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator Lingkungan Kerja terhadap 50 responden yang ada di PT. KONSUIL Malang yaitu pewarnaan ruangan masuk ke dalam kategori baik (68,38%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa warna yang digunakan disetiap ruang kerja pada PT. KONSUIL Malang adalah dominan berwarna putih yang mempunyai kesan bersih, fokus, kepolosan, dan kemurnian yang bisa membuat karyawan merasa tenang, nyaman dan semangat dalam bekerja. Kebersihan ruang kerja maupun WC masuk ke dalam kategori baik (70,88%), hasil tersebut diperkuat dengan keadaan sebenarnya bahwa memang keadaan ruang kerja maupun WC sangat terjaga kebersihannya, ruang kerja dan WC dibersihkan setiap hari. Pertukaran udara masuk ke dalam kategori baik (65,58%), hal ini dapat dijelaskan karena meskipun PT. KONSUIL Malang belum memiliki kipas angin maupun AC hampir disetiap ruangnya namun memiliki

jendela yang sangat banyak sehingga suhu udara tidak begitu mengganggu proses bekerja para karyawan. Penerangan masuk ke dalam kategori baik (68,50%), kategori baik tersebut dapat dibuktikan dengan adanya pencahayaan yang cukup yang berasal dari sinar matahari pada siang hari, apabila terasa penerangan yang berlebihan karyawan tinggal menutup jendela dengan gordeng. Keamanan masuk ke dalam kategori baik (67%), hal tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada PT. KONSUIL Malang karena memang terdapat jaminan keselamatan pada saat melaksanakan pekerjaan seperti terdapat *security* yang bertugas menjaga keamanan dinas, asuransi kecelakaan, peralatan pemadam kebakaran, dll

Kebisingan masuk ke dalam kategori baik (64,75%), letak dinas yang jauh dari jalan protokol dan satu kompleks dengan dinas pemerintahan lainnya menyebabkan tidak banyak masyarakat yang berlalu lalang dengan kendaraanya, sehingga kebisingan tidak terlalu terdengar di area PT. KONSUIL Malang. Hubungan antar karyawan (76,88%) dan hubungan dengan atasan (70,38%) masuk ke dalam kategori baik, hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti, hubungan antar karyawan maupun dengan atasan berlangsung dengan baik ketika peneliti akan mengambil angket yang telah selesai diteliti para karyawan bekerja sama mencari dan mengumpulkan kuisioner.

Jika dirata-ratakan berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator Lingkungan Kerja maka Lingkungan Kerja yang ada di PT. KONSUIL Malang masuk ke dalam kategori baik (69,22%). Kemudian hasil analisis statistika deskriptif penelitian terbagi ke dalam 4 kategori kecendrungan, yaitu 24% menyatakan bahwa Lingkungan Kerja yang ada di PT. KONSUIL

Malangmasuk dalam kategori sangat baik, 52% menyatakan baik, 21% menyatakan kurang baik dan 4% menyatakan tidak baik.

Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator Lingkungan Kerja dan hasil analisis statistika deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman dengan Lingkungan Kerja yang ada, bisa terlihat dari semua indikator masuk ke dalam kategori baik. Lingkungan Kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga Lingkungan Kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan Lingkungan Kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.

Lingkungan Kerja mencakup Lingkungan Kerja fisik dan non fisik. Lingkungan Kerja fisik berupa warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Warna yang ada di dalam Lingkungan Kerja bisa dinding, pakaian, peralatan kerja dll. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kondisi kejiwaan karyawan. Pertukaran udara, pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan, pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktiofitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya. Keamanan, adanya jaminan

keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Kebisingan, adanya kebisingan pada saat karyawan bekerja akan menyebabkan karyawan kehilangan produktifitasnya bahkan dapat menyebabkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, ketegangan, dll sehingga kebisingan harus dengan segera diminimalisir atau dihilangkan.

Lingkungan Kerja non fisik meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan dengan atasan. Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan motivasi dan produktifitas kerja yang tinggi.

4.2.3 Kinerja Karyawan di PT. KONSUIL Malang

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan terhadap 50 responden yang ada di PT. KONSUIL Malang menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. KONSUIL Malang memiliki kinerja yang baik (79,20%), dengan kecendrungan indikator yaitu kualitas dari hasil masuk ke dalam kategori sangat baik (82,6%), kehadiran karyawan masuk ke dalam kategori sangat baik (80,7%), kuantitas dari hasil masuk ke dalam kategori baik (79,3%), ketepatan waktu dari hasil masuk ke dalam kategori baik (74,7%), dan kemampuan bekerja sama masuk ke dalam kategori baik (76,8%). Selanjutnya hasil perhitungan kecendrungan baik tidaknya kinerja karyawan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebanyak 49% responden Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk dalam kategori kinerja sangat baik, 42% responden

masuk dalam kategori kinerja baik, dan 9% responden masuk dalam kategori kinerja tidak baik.

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan dan perhitungan kecendrungan baik tidaknya kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT. KONSUIL Malang sudah baik. Kinerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja lembaga, apabila kinerja karyawan dalam suatu lembaga rendah maka bisa dipastikan kinerja lembaga tersebut akan rendah juga. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan karena akan berdampak langsung terhadap karyawan itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal meliputi peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

Kualitas kinerja seorang karyawan sendiri dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu kuantitas dari hasil pekerjaannya, kualitas dari hasil pekerjaannya, ketepatan waktu dari hasil pekerjaannya, kehadiran pada saat jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

4.2.4 Pengaruh Konflik (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Konflik dan lingkungan kerja adalah hal yang saling berkaitan satu sama lain. Konflik yang terjadi di lingkungan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan. Jika di lingkungan kerja karyawan tidak ada konflik, maka hal itu akan membuat kinerja karyawan meningkat. Begitu juga dengan sebaliknya, jika ada

konflik di lingkungan kerja maka itu akan menyebabkan karyawan mempunyai kinerja yang negatif bagi perusahaan.

Robbins (1995:451) konflik adalah perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk beroposisi terhadap orang lain. Prosesnya dimulai jika satu pihak merasa bahwa pihak lain salah menghalangi suatu yang ada kaitan dengan dirinya.

Sedangkan menurut Hafidhudin dan Tanjung (2003:178) konflik akan timbul bila terjadi ketidakharmonisan antara seseorang dalam suatu kelompok dan orang lain dari kelompok yang lain. Konflik tersebut dapat terjadi dalam lingkup rumah tangga, perusahaan, organisasi, maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Konflik merupakan pertentangan yang melibatkan individu-individu atau kelompok-kelompok untuk memenuhi tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yang disertai dengan ancaman atau kekerasan. Mangkunegara (2009:155)

Berdasarkan hasil uji t, variabel konflik (X1) berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif pada taraf kepercayaan 90% secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,214 sehingga menjawab hipotesis 2 yaitu diduga konflik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. KONSUIL Area MALANG

Konflik berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pihak manajemen perusahaan mampu mengatasi konflik yang terjadi dan mampu memotivasi karyawan untuk kembali bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan karyawan dalam menghadapi konflik/tekanan tentu saja tidak sama. Proses tindak lanjut dari penanganan konflik yang melanda

karyawan tentu saja harus dilakukan dengan cepat, tepat dan bijaksana terutama bagi karyawan yang memiliki daya tahan terhadap masalah/tekanan yang rendah. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja dari karyawan itu sendiri.

Konflik merupakan bagian yang tak terelakkan dari kehidupan organisasi karena tujuan pemangku kepentingan yang berbeda, baik manajer dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lain yang sering tidak sesuai. Konflik adalah Persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang akan memberikan dampak baik positif maupun negatif terhadap semua yang terlibat. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Denny (2010) menemukan konflik interpersonal mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika terjadi konflik dalam lingkungan kerja yang jika dapat diatasi dengan penanganan yang tepat, maka kinerja karyawan dapat meningkat dan sebaliknya jika konflik yang terjadi dalam lingkungan kerja dan tidak ada penanganan yang tepat maka membuat kinerja karyawan dapat menurun (Robert Kreitner dan KinickiAngelo)

Konflik dalam kehidupan organisasi tidak bisa dihindari, setiap saat kita akan berhadapan dengan konflik. Baik konflik antar anggota dalam organisasi maupun antara pimpinan dengan anggota organisasi atau bawahan, bahkan tidak menutup kemungkinan adanya konflik dengan pihak eksternal organisasi. Konflik dalam terminologi Al-Qur'an sepadan dengan kata "ikhtilaf" yang berarti berselisih/ berlainan. Konflik yang berarti perselisihan tertuang dalam ayat Al-Qur'an, diantaranya dalam Surat Ali Imran Ayat 105 :

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ

Dan janganlah kamu menyerupai orang-orang yang bercerai-berai dan berselisih sesudah datang keterangan yang jelas kepada mereka. mereka Itulah orang-orang yang mendapat siksa yang berat (QS Ali Imran : 105).

Islam mengajarkan kita bagaimana cara mengatasi konflik, dan cara-cara ini telah dituangkan dalam ayat-ayat Qur'an yang diturunkan kepada Rasulullah SAW, yang selanjutnya kita sebagai manusia dapat mentauladani caracara beliau dalam menyelesaikan konflik salah satu cara dalam menyelesaikan konflik yaitu dengan negosiasi atau perundingan.

Tindakan menyangkut pandangan bahwa penyelesaian konflik dapat dilakukan oleh orang-orang yang berkonflik secara bersama-sama tanpa melibatkan pihak ketiga. Kelompok tidak mencari pencapaian solusi dalam term satu aturan, tetapi membuat aturan yang dapat mengorganisasi hubungannya dengan pihak lain (Zainal,dkk:2011:287). Firman Allah SWT menjelaskan metode negosiasi ini dalam Surat Asy-Syuura:37-38 :

وَالَّذِينَ يَجْتَنِبُونَ كَبِيرَ الْإِثْمِ وَالْفُجْحِ وَإِذَا مَا عَضِبُوا هُمْ يَغْفِرُونَ
وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Dan (bagi) orang-orang yang menjauhi dosa-dosa besar dan perbuatan-perbuatan keji, dan apabila mereka marah mereka memberi maaf. Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka (QS Asy Syuura :37-38).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendra Kristiyogi dan Dwiarko Nugrohoseno (2015) yang berjudul Pengaruh Konflik terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel moderator pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Timur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa Konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.5 Pengaruh Lingkungan (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dalam lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawanbetah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lngkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. (Halawa Meldawati: 2017)

Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan (X2) berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,172 pada taraf kepercayaan 90% secara parsial sekaligus menjawab hipotesis 2 yaitu diduga lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.KONSUIL AREA MALANG

Lingkungan kerja berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pihak manajemen perusahaan mampu mengatasi lingkungan yang terjadi dan mampu memotivasi karyawan untuk kembali bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan karyawan dalam menghadapi Lingkungan tentu saja tidak sama. Proses tindak lanjut dari penanganan konflik

yang melanda karyawan tentu saja harus dilakukan dengan cepat, tepat dan bijaksana terutama bagi karyawan yang memiliki daya tahan terhadap masalah/tekanan yang rendah. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja dari karyawan itu sendiri.

Memahami Kandungan Qur'an Surat Al-Qashash ayat 77. Allah memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Tidak boleh orang mengejar duniawinya saja, dan melupakan akhiratnya. Begitu juga sebaliknya. Keduanya hendaknya berjalan dan diperhatikan secara seimbang. Al-Qur'an mengajarkan manusia akan pentingnya memiliki kearifan equilibrium, yakni kearifan untuk menciptakan keseimbangan dalam dirinya dan kehidupannya, berupa keseimbangan intelektual dan hati nuraninya, jasmani dan rohaniah, serta keseimbangan dunia dan akhiratnya. Bahkan keseimbangan itu pun ditunjukkan oleh Allah melalui penyebutan kosa kata antara ad-dunya dan al-akhirah, masing-masing disebut dalam al-Qur'an sebanyak 115 kali. Islam memerintahkan manusia agar berbuat baik terhadap sesamanya, sebagaimana Allah berbuat baik kepada manusia. Bukankah banyak manusia yang ingkar kepada-Nya, tetapi Allah masih tetap menurunkan kebaikan (nikmat-nikmatnya) kepada manusia. Artinya jika ada orang lain melakukan kesalahan kepada diri kita, semestinya kita pun dengan mudah memaafkan dan tetap berbuat baik kepadanya.

Lingkungan kerja menurut islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi yang

semuanya diciptakan Allah SWT untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan tuhan untuk manusi. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam.

Seperti firman Allah SWT Dalam Al-Quran surat AL-Qashassah: (77)

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qashash: 77)

Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iin Melindasari (2015) yang hasilnya menyatakan bahwa Pengaruh Lingkungan kerja dan stres kerja PT. Federal International Finance (FIF) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.6 Pengaruh Yang Dominan Antara Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KONSUIL Area Malang

Kontribusi masing-masing variabel yang diketahui dapat dilihat pada Tabel 4.14 Hasil Uji t yang menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel konflik (X1) dengan kontribusi

sebesar -0,214 dibandingkan dengan Lingkungan Kerja dengan kontribusi sebesar 0,172 sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KONSUIL Area MALANG adalah variabel Lingkungan Kerja (X2). Berdasarkan hasil regresi, konflik memiliki pengaruh lebih kecil dari pada lingkungan kerja pada saat bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. KONSUIL Area Malang Artinya, konflik pada PT.KONSUIL Area Malang berpengaruh lebih kuat dibandingkan lingkungan kerja. Rasa iri hati dan dendam, konflik bisa berasal dari atau diperkuat oleh salah anggapan, komunikasi yang buruk dan ketidakpercayaan, namun manajemen perusahaan mampu mencari alternatif solusi terkait konflik yang terjadi Sehingga, konflik akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja

Konflik yang terjadi dalam organisasi dapat menimbulkan pengaruh positif dan negatif. Dampak positif yang terjadi anatara lain mendorong inovasi, kreativitas dan adaptasi. Sedangkan dampak negatifnya adalah organisasi stagnan, tidak berkembang, karena adanya rasa puas dan nyaman dalam organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen PT.KONSUIL Area Malang mampu memanfaatkan konflik dan lingkungan kerja sebagai potensi daya positif dalam mendorong kinerja individu dan kelompok, artinya pihak manajemen perusahaan mampu mengelola konflik yang terjadi dalam perusahaan dengan gaya penanganan konflik sesuai dengan konflik yang terjadi. Perusahaan mampu menjadikan lingkungan kerja sebagai hal positif karena manajemen perusahaan mengimplementasikan pandangan terhadap kinerja karyawan yaitu pandangan

Hubungan konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berpendapat bahwa konflik adalah kejadian alamiah dalam semua kelompok dan organisasi. Pandangan ini berargumen bahwa konflik merupakan peristiwa yang wajar terjadi dalam semua kelompok dan organisasi, dan lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Subechi Maulana M (2015) yang berjudul Pengaruh Konflik dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PDAM Tirta moedal Kota Semarang) menunjukkan hasil penelitian bahwa Konflik dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta moedal Kota Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. KONSUIL Malang mengenai Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KONSUIL Malang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengaruh Konflik (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel konflik (X1) berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif pada taraf kepercayaan 90% secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,214 sehingga menjawab hipotesis 2 yaitu diduga konflik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. KONSUIL MALANG

Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan (X2) berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,172 pada taraf kepercayaan 90% secara parsial sekaligus menjawab hipotesis 2 yaitu diduga lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.KONSUIL MALANG

2. Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KONSUIL Malang

Uji t yang menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel konflik (X1) dengan kontribusi sebesar -0,214 dibandingkan dengan Lingkungan Kerja dengan kontribusi sebesar 0,172 sehingga

hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KONSUIL MALANG adalah variabel Lingkungan Kerja (X2). Berdasarkan hasil regresi, konflik memiliki pengaruh lebih kecil dari pada lingkungan kerja pada saat bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. KONSUIL Malang Artinya, konflik pada PT.KONSUIL Malang berpengaruh lebih kuat dibandingkan lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka, saran peneliti terhadap PT.KONSUIL Area Malang adalah sebagai berikut:

1. Saran Bagi Perusahaan

Beberapa implikasi dan saran manajerial yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT.KONSUIL Area Malang, antara lain:

- a. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa indikator komunikasi dari variabel kinerja merupakan faktor terpenting dalam implementasi pembentukan kinerja karyawan perusahaan. Komunikasi dapat menunjang peningkatan kinerja, yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Adapun rekomendasi manajerial yang dapat diberikan, yaitu:
 1. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.
 2. Penetapan prosedur kerja yang lebih rapi dan teratur.
 3. Keterbukaan komunikasi yang dilakukan pimpinan PT.KONSUIL Area Malang hendaknya lebih bisa menerima saran, ide dan gagasan bawahannya untuk kepentingan bersama.

b. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa indikator Perilaku terang-terangan menghancurkan pihak lain dari variabel konflik interorganisasi merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu etos kerja. Adapun rekomendasi manajerial yang dapat diberikan, yaitu:

1. Pihak perusahaan harus lebih meningkatkan ikatan kerjasama dengan masyarakat..
2. Penyelenggaraan forum (rapat) secara bersama dengan masyarakat dan lembaga lembaga swadaya masyarakat berkaitan dengan pengambilan keputusan-keputusan strategis.

2. Saran Bagi Penelitian Mendatang

- a. Penelitian dengan alat bantu kuesioner sebaiknya perlu dilengkapi dengan wawancara pada pihak-pihak yang berkompeten (*key persons*), terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian. Dengan demikian, di samping bersifat generalisasi, data juga memiliki sudut pandang kualitatif.
- b. Dalam penelitian ini objek penelitian yang diambil adalah perusahaan dagang. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian yang berbeda, seperti rumah sakit, perusahaan jasa selain bidang kesehatan, dan perusahaan manufaktur sehingga dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas mengenai masalah yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Abigail, Ruth Anna dan Cahn, Dudley D. 2011. *Managing Conflict Through Communication Fourth Edition*. Boston : Allyn & Bacon

Aliminsyah, dan Padji, 2003:206-207. Kamus istilah akuntansi, cetakan kesatu . CV. Yrama Widya

Alwi, Hasan 2005. *Kamus Besar Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka

Alwasilah, A Chaedar. 2003. *Pokoknya Kualitatif: Dasar-dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya

Alex, S., Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalia, ghalia Indonesia*, Jakarta

Amirullah, Widayat. 2002. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang : CV. Cahaya Press.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Bandung PT. Remaja Rosdakarya

Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia* , 9 (2), 191- 200.

Ardana, IK; Mujiati, NW. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta

Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Surabaya: Erlangga, 2006.

Baha'uddin, M. Agus. (2013) Pengaruh Konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Skripsi Universitas Islam Negeri Malang.

Bilson Simamora, 2003, *Membongkar Kotak Hitam Konsumen* , Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.

Darwito.2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Studi Pada RSUD Kota Semarang, Tesis yang dipublikasikan. Semarang : Universitas Diponegoro.

Didin, Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. Manajemen Syariah Dalam Praktik. Jakarta: Gema Insani Press. 2003

Edhy, Sutanta. 2004. Sistem Basis Data. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Gie, The Liang 2000. Administrasi Perkantoran. Yogyakarta : Modern Liberty

Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. Manajemen Syariah Dalam Praktik Jakarta: Gema Insani Press. 2003

Henry Simamora, 2004. Riset Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-2, Cetakan Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta

Husein Umar. 2005. Cetakan Kedua., Metode Riset Bisnis, PT. Gramedia Pustaka Utama., Jakarta.

Koontz and O Donnel, 2006, Principles Of Management and Analysis Of Management Function, 5th ed, Mc Graw Hill, Booy Coy Littlejohn, Stephen. W dan Dominici. 2007. Communication, conflict, and the management difference. USA : Wavelend press

Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.

Mathis, Robert L dan Jackson J.H, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.

Mardiana (2001:55) Pengertian Lingkungan Kerja Diambil www.adaddanuartablogspot.co.id

Marzuki. 2000. Metodologi Riset. Yogyakarta: Prasetia Widia Pratama.

Moleong, J Lexy, Prof. Dr. 2009, Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : PT. Remaja Rosdakaya.

Nawawi Hadari. 2000. Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja. Jakarta. Haji

Nitisemito (2001:183) Pengertian Lingkungan Kerja Diambil www.adaddanuartablogspot

Pabundu, Tika, 2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.

Robbins, Stephen P, 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.

Robbins, stephen P. *Prilaku organisasi*. Index . Jakarta

- Sedarmayati (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan (kelima). Bandung : PT. Refika Aditama
- Supriyanto Achmad Sani, Machfudz Masyhuri, 2010. Metodologi Riset Sumber Daya Manusia.
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Singarimbun, Masri.1995. Metode Penelitian Survei. LP3S, Jakarta.
- Sekaran, Uma. (2011). Research Methods for business Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga, 1980
- Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono, 2002, Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS, Jakarta : PT Elex Media Computindo Kelompok Gramedia
- Veitzal Rivai, 2014 “Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan”, Cetakan pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2009, evaluasi kinerja karyawan sumber daya manusia, Jakarta: Salemba Empat
- Widayat, 2004, Metode Penelitian Pemasaran Aplikasi Software SPSS, Edisi pertama, Penerbit; Universitas Muhammadiyah Malang

LAMPIRAN SPSS



Lampiran 1 Data Ringkasan Wawancara Responden

Nomer Responden	Nomer Pertanyaan																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2
3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2
5	2	2	4	4	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1
6	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	2	2	2
7	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2
8	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2
9	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2
10	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2
11	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
12	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2
13	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2
14	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
15	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
16	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2
17	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
18	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2
19	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2
20	2	2	2	3	2	2	3	4	2	1	2	2	2	4	2	4	2	1	1	1	4	1	1	1
21	4	4	5	4	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2
22	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2
23	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
24	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2
25	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2
26	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
27	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
28	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2
29	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
30	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
31	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
32	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2
33	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2
34	2	2	1	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2
35	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2
36	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2
37	4	2	4	3	1	4	1	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1
38	1	2	1	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3
39	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
40	3	2	5	2	4	2	3	4	4	2	1	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3
41	3	3	4	3	1	1	1	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	1
42	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2
43	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
44	2	2	4	3	1	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1
45	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
46	2	2	4	3	1	1	1	4	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1
47	3	3	4	4	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2
48	3	3	4	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
49	4	2	4	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
50	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2

LAMPIRAN 2 SPSS Uji Validitas

Validitas

Correlations

		TX1
X1.1	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.2	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.3	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.4	Pearson Correlation	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.5	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.6	Pearson Correlation	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.7	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.8	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.9	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.10	Pearson Correlation	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		TX2
X2.11	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.12	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.13	Pearson Correlation	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.14	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.15	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.16	Pearson Correlation	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.17	Pearson Correlation	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.18	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.19	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		TY
Y20	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y21	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y22	Pearson Correlation	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y23	Pearson Correlation	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y24	Pearson Correlation	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level

LAMPIRAN 3 SPSS Uji Reliability

Reliability

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0

N of Items = 10

Alpha = .8881

Reliability

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0

N of Items = 9

Alpha = .9335

Reliability

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0

N of Items = 5

Alpha = .8027

Lampiran 4 SPSS Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konflik	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.50	21.14	10.76
	Std. Deviation	5.797	5.186	2.528
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.132	.192
	Positive	.134	.128	.192
	Negative	-.093	-.132	-.182
Kolmogorov-Smirnov Z		.950	.931	1.357
Asymp. Sig. (2-tailed)		.327	.352	.050

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

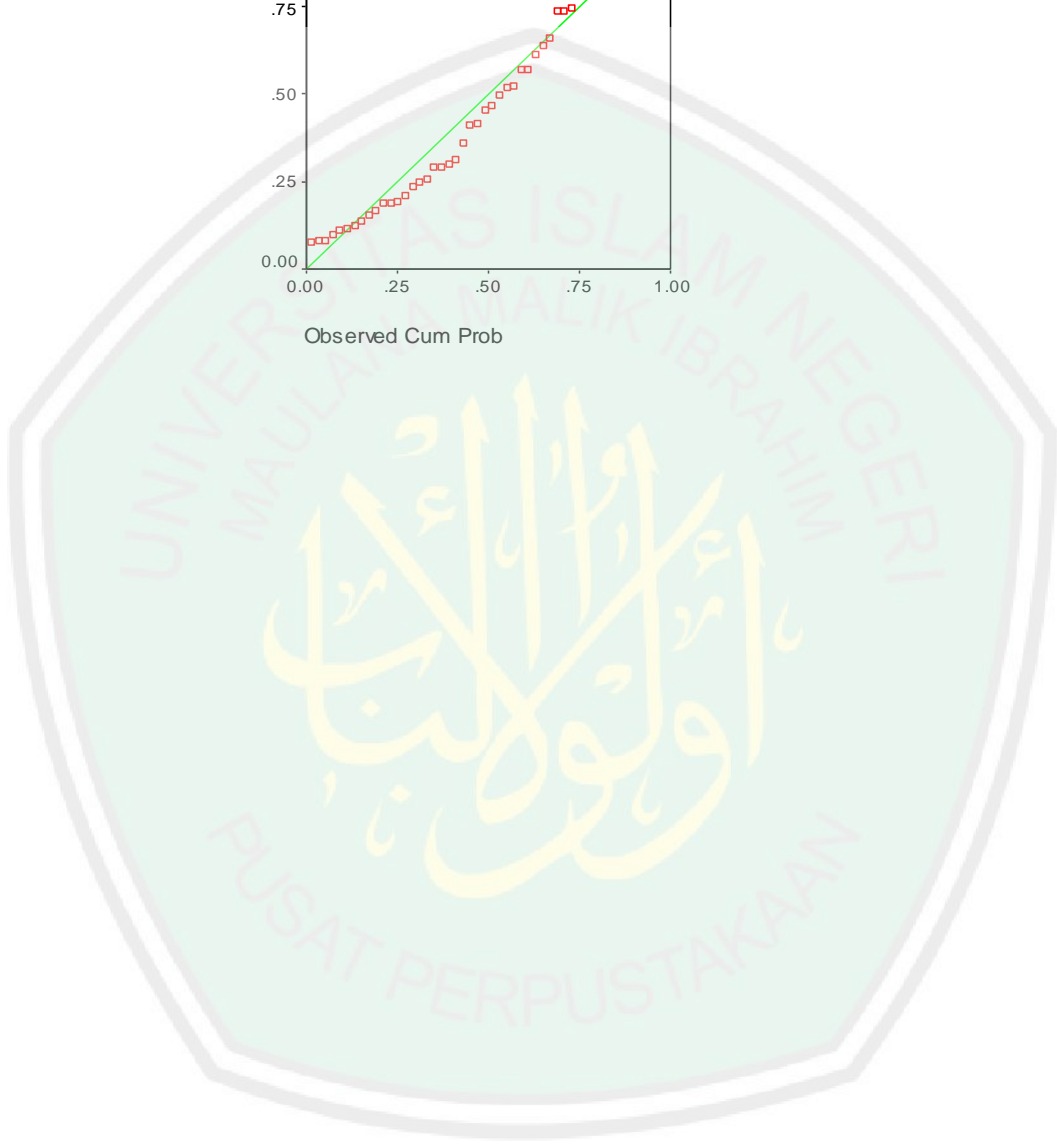
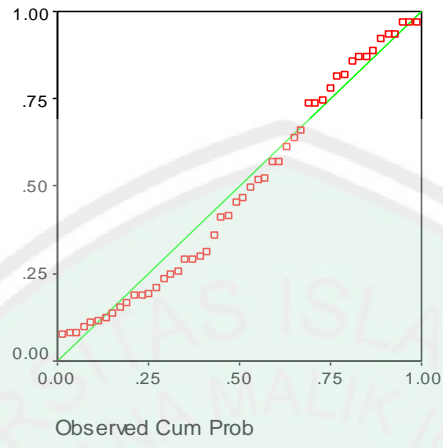
		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97937924
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.782
Asymp. Sig. (2-tailed)		.574

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standard

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 5 SPSS Uji Autokorelasi, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.261 ^a

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Konflik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik	.552	1.813
	Lingkungan Kerja	.552	1.813

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

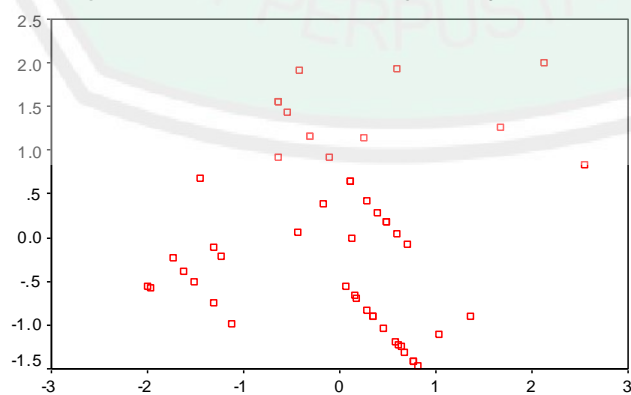
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.398	.309		1.287	.204
	Lingkungan Kerja	.0009	.003	.044	.308	.759
	Lingkungan Kerja	.0205	.014	.209	1.451	.153

a. Dependent Variable: ABSRESID

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Regression Standardized Predicted Value

Lampiran 6 SPSS Regresi

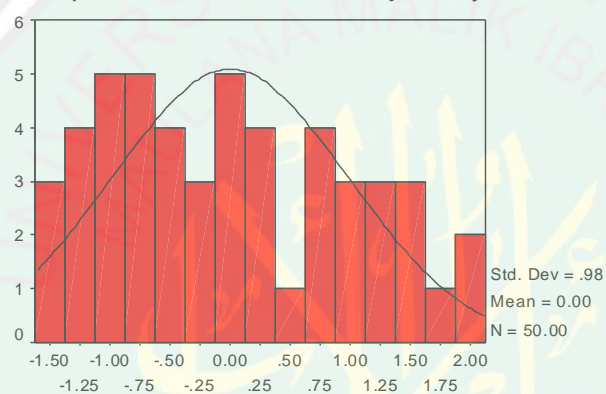
Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik	50	12	38	26.50	5.797
Lingkungan Kerja	50	9	32	21.14	5.186
Kinerja Karyawan	50	6	18	10.76	2.528
Valid N (listwise)	50				

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Regression Standardized Residual

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.600	.583	1.633

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Konflik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.733	2	93.867	35.185	.000 ^a
	Residual	125.387	47	2.668		
	Total	313.120	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Konflik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	12.796	2.494		5.131	.000	
	Konflik	-.214	.054	-.492	-3.955	.000	-.728
	Lingkungan Kerja	.172	.061	.354	2.846	.007	.683

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 7 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : M. Mahfudz

NIM/Jurusan : 14510163/Manajemen

Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani S, SE.,M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (Konsuil) Malang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	3 Januari 2018	Konsultasi & ACC judul	1. 
2.	9 Februari 2018	Konsultasi Bab I, II, III	2. 
3.	19 April 2018	Revisi Bab I, II, III	3. 
4.	23 April 2018	Revisi Bab I-III & ACC	4. 
5.	21 Mei 2018	Seminar Proposal	5. 
6.	13 November 2018	Konsultasi Bab IV-V	6. 
7.	15 November 2018	Revisi Bab IV-V	7. 
8.	16 November 2018	Revisi Bab IV, V & ACC	8. 
9.	17 Desember 2018	Sidang Skripsi	9. 

Malang, 16 Desember 2018

Mengetahui,
Kepala Jurusan Manajemen

Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816 200312 1 001



DAFTAR KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : tahun

Pendidikan terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat saudara.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Saudara. Ada pun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju Skor 1

TS = Tidak Setuju Skor 2

CS = Cukup Setuju Skor 3

S = Setuju Skor 4

SS = Sangat Setuju Skor 5

NO	KETERANGAN	SS	S	CS	TS	STS
	Konflik (X1)					
1	Koordinasi kerja karyawan yang bagian kantor maupun lapangan kurang baik					
2	Perbedaan dalam otorisasi pekerjaan, memahami tujuan organisasi, dan persepsi					
3	Ketidakadilan dalam hal pembagian kerja dan sistem kompetensi					

	insentif (reward) maupun peluang jabatan					
4	Strategi pemotivasian antara karyawan kantor dan lapangan kurang tepat					
5	Tugas di lapangan terasa lebih banyak dan susah dibandingkan tugas kantoran					
6	Prosedur pekerjaan di lapangan jauh lebih ribet dibandingkan kantoran					
7	Pelaksanaan dan jadwal pekerjaan sangat mempengaruhi hasil pekerjaan serta mempengaruhi aktivitas lainnya					
8	Adanya target yang perlu dicapai oleh karyawan yang lapangan sedangkan kantoran tidak					
9	Ketidaksesuaian pendapat dan cara kerja diantara karyawan mengganggu pekerjaan					
10	Merasa jenuh dan bosan dengan rutinitas yang ada					
	Lingkungan kerja (X2)					
11	Lingkungan kantor nyaman untuk bekerja dan tertata rapi					
12	Tempat kerja jauh dari kebisingan sehingga bisa bekerja dengan lebih fokus					
13	Kebersihan di lingkungan kerja sangat diperhatikan					
14	Rekan kerja ramah dan bersahabat menjadikan suasana kerja tidak membosankan					

15	Pencahayaannya (penerangan) di ruangan kerja sudah memadai					
16	Relasi antara atasan dan bawahan terjalin baik					
17	Selalu tersedia pewangi ruangan sebagai antisipasi bau tidak sedap pada ruangan kerja					
18	udara Ventilasi udara di dalam ruangan sangat baik					
19	AC sangat menunjang saya dalam bekerja					
	Kinerja Karyawan (Y)					
20	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
21	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode lebih banyak dari karyawan lainnya					
22	Mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
23	Semua pekerjaan yang ada mampu saya selesaikan tepat pada waktunya					
24	Memiliki antusias dan semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan					