



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : VIRGA ARDIANSYAH
NPM : 175210259
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA INDOMARET (PT. INDOMARCO PRISMATAMA TBK) TERATAK
BULUH

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Virga Ardiansyah
NPM : 175210259
Program Studi : Manajemen SI
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Sponsor : Abdul Razak Jer,SE,.M.Si
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret (PT Indomarco Prismatama Tbk) Teratak Buluh

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	20-06-2021	X	- Buat uraian secara rinci - Pembahasan sesuai dengan judul	
2.	22-11-2021	X	- ACC Seminar Proposal	
4.	22-03-2022	X	- Outline	
5.	24-05-2022	X	- Perbaiki daftar pustaka	
6.	31-05-2021	X	- Bab I-IV perbaiki sesuai saran - Abstrak diperbaiki	
7.	08-06-2022	X	- Bab I-IV OK - Buat uraian / tabel - Uji stabilitas	

8	16-06-2022	X	- ACC Seminar Hasil	
---	------------	---	---------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



Pekanbaru, 10 Juli 2021

Wakil Dekan 1



(Dina Hidayat,SE,,M.Si.,Ak,CA)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 866/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 08 Agustus 2022, Maka pada Hari Selasa 09 Agustus 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

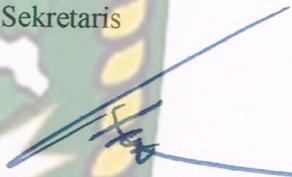
- | | |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama | : Virga Ardiansyah |
| 2. NPM | : 175210259 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret (PT. Indomarco Prismafama Tbk) Teratak Buluh. |
| 5. Tanggal ujian | : 09 Agustus 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 77,5 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Kamar Zaman, SE., MM
3. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

(.....)
(.....)
(.....)

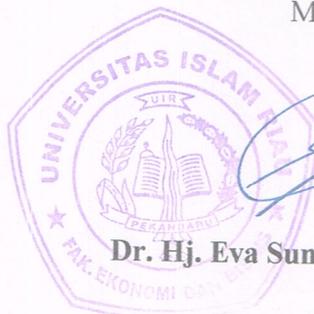
Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 09 Agustus 2022

Mengetahui
Dekan,




Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 866 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Virga Ardiansyah
N P M : 175210259
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret (PT. Indomarco Prismatama Tbk) Teratak Buluh.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 09 Agustus 2022

Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

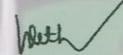
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Virga Ardiansyah
NPM : 175210259
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret (PT. Indomarco Prismaatama Tbk) Teratak Buluh.
Hari/Tanggal : Selasa 09 Agustus 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

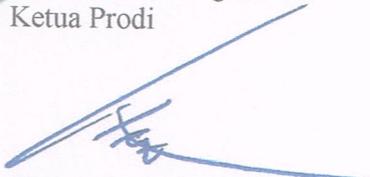
Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 77)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 09 Agustus 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Virga Ardiansyah
NPM : 175210259
Judul Proposal : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Teratak Buluh.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 29 Desember 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	3. 

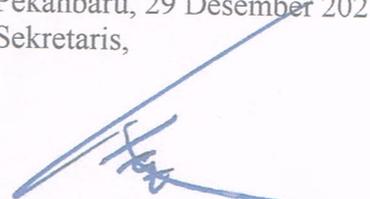
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 29 Desember 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 322/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca** : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-04-02 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang** : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
N a m a : Virga Ardiansyah
N P M : 175210259
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDOMARET TERATAK BULUH
 3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 05 April 2021
Dekan



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : VIRGA ARDIANSYAH
NPM : 175210259
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDOMARET (PT. INDOMARCO PRISMATAMA TBK) TERATAK BULUH
PEMBIMBING : ABD RAZAK JER, SE., M.SI

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 Juni 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka,
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 22 Agustus 2022

Saya Yang Membuat Pernyataan



(Virga Ardiansyah)

SKRIPSI

PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDOMARET (PT. INDOMARCO PRISMATAMA TBK) TERATAK BULUH

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau
Pekanbaru*



Oleh

VIRGA ARDIANSYAH

NPM. 175210259

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

ABSTRAK

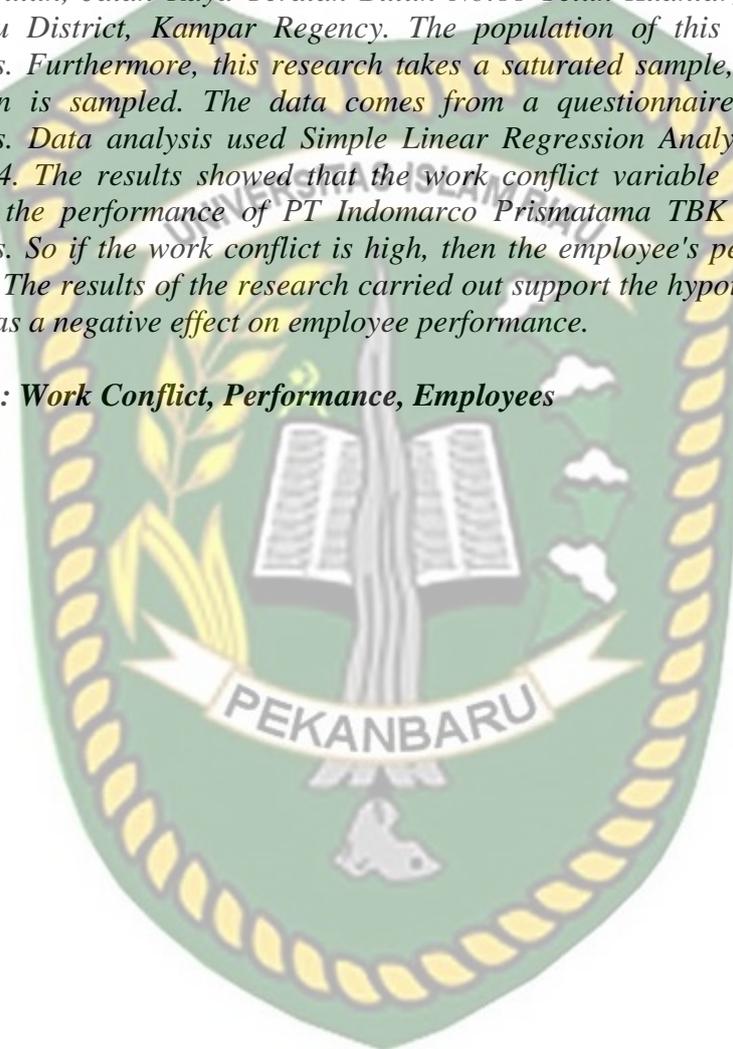
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada indomaret (PT. Indomarco Prismatama Tbk) Teratak Buluh. Lokasi penelitian pada Indomaret (PT. Indomarco Prismatama Tbk) Teratak Buluh, Jalan Raya Teratak Buluh No.88 Teluk Kuantar, Pandau Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar. Populasi penelitian ini adalah 35 karyawan. Selanjutnya penelitian ini mengambil sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Data berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama TBK Teratak Buluh. Jadi apabila konflik kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hipotesis yaitu konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Konflik Kerja, Kinerja, Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work conflict on employee performance at Indomaret (PT. Indomarco Prismatama Tbk) Teratak Buluh. The research location is at Indomaret (PT. Indomarco Prismatama Tbk) Teratak Buluh, Jalan Raya Teratak Buluh No.88 Teluk Kuantar, Pandau Jaya, Siak Hulu District, Kampar Regency. The population of this study were 35 employees. Furthermore, this research takes a saturated sample, that is, all the population is sampled. The data comes from a questionnaire distributed to employees. Data analysis used Simple Linear Regression Analysis using SPSS version 24. The results showed that the work conflict variable had a negative effect on the performance of PT Indomarco Prismatama TBK Teratak Buluh employees. So if the work conflict is high, then the employee's performance will decrease. The results of the research carried out support the hypothesis that work conflict has a negative effect on employee performance.

Keywords: Work Conflict, Performance, Employees



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau, dengan judul **“PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDOMARET (PT. INDOMARCO PRISMATAMA TBK) TERATAK BULUH”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk mencapai kesempurnaan penulisan skripsi ini pada masa yang akan datang.

Penulisan skripsi ini tidak bisa terlaksana tanpa sumbangan tenaga dan pikiran dari berbagai pihak yang telah membantu. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, petunjuk serta masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku dosen penguji yang sudah memberikan kritik dan saran seminar proposal untuk kelanjutan penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan pengajaran kepada Penulis selama di bangku kuliah serta Karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
7. Kepada kedua orang tua tercinta Bapak latimin sPd dan ibu Suharni, terimakasih tak terhingga atas cinta, kasih sayang, perhatian, dorongan, semangat serta bantuan baik moril maupun materil dari segala-galanya kepada ananda selama ini.
8. Kepada tersayang Elsa indriani Se , dan seluruh teman-teman yang telah memberikan semangat, inspirasi dan dorongan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih untuk sahabat-sahabat saya yang senantiasa mendengar segala keluh kesah dan selalu menguatkan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan selama ini.
10. Terimakasih juga kepada teman-teman angkatan 17 manajemen L yang telah menjadi teman belajar, teman cerita, dan teman dalam perjalanan hidup selama berada di bangku perkuliahan.
11. Terakhir, saya ingin berterimakasih untuk diri saya sendiri Virga Ardiansyah, atas segala usaha yang telah dilakukan untuk berada di titik ini ,belajar banyak dalam hal kesabaran dan rencana yang telah di tetapkan Allah SWT.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, dan pengorbanan serta keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin Yarabbalalamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, April 2022

Virga Ardiansyah



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II	7
TELAAH PUSTAKA	7
2.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	7
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.2 Konflik Kerja	13
2.2.1 Definisi Konflik Kerja	13
2.2.2 Macam-macam Konflik Kerja	14
2.2.3 Sebab-sebab Timbulnya Konflik	17
2.2.4 Ciri-ciri Konflik Kerja	18
2.2.5 Indikator Konflik Kerja	20
2.3 Penelitian Terdahulu	21

2.4	Hipotesis Penelitian	25
2.5	Kerangka Penelitian	25
BAB III		27
METODOLOGI PENELITIAN		27
3.1	Lokasi Penelitian	27
3.2	Operasional Variabel Penelitian	27
3.3	Populasi dan Sampel	28
3.4	Jenis Data dan Sumber Data	29
3.5	Teknik Pengumpulan Data	30
3.6	Teknik Analisis Data	30
3.6.1	Uji Validitas	30
3.6.2	Uji Reliabilitas	30
3.6.3	Analisis Statistik Deskriptif	31
3.6.4	Regresi Linier Sederhana	32
3.6.5	Koefisien Determinasi (R ²)	32
3.6.6	Uji Statistik t (Pengujian secara Parsial)	32
3.7	Sistematika Penulisan	33
BAB IV		35
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		35
4.1	Sejarah Singkat PT. Indomarco Prismatama Tbk Teratak Buluh	35
4.2	Visi dan Misi PT. Indomarco Prismatama Tbk	37
4.3	Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama Tbk	37
BAB V		43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		43
5.1	Hasil Penelitian	43

5.1.1	Karakteristik Responden	43
5.1.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	45
5.1.3	Hasil Penelitian Deskriptif	47
5.1.4	Analisis Regresi Linear Sederhana	67
5.1.5	Koefisien Determinasi (R^2)	68
5.1.6	Uji t (Uji parsial)	68
5.2	Pembahasan	69
BAB VI	68
KESIMPULAN DAN SARAN	68
6.1	Kesimpulan	68
6.2	Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Karyawan Di Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh tahun 2020	3
Tabel 1.2	Divisi Kerja di Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh	3
Tabel 1.3	Konflik Kerja di Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	27
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	29
Tabel 3.3	Interpretasi Tanggapan Responden.....	32
Tabel 5.1	Jenis Kelamin Responden.....	43
Tabel 5.2	Umur Responden	43
Tabel 5.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	44
Tabel 5.4	Lama Bekerja Responden	44
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrumen	46
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	47
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kesalahan Komunikasi.....	48
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Perbedaan Tujuan .	50
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Perbedaan Dalam Penilaian Atau Persepsi	51
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Interdependensi Aktivitas Kerja.....	53
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kesalahan dalam afeksi.....	55
Tabel 5.12	Rekapitulasi Data Mengenai Konflik Kerja.....	56
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja Karyawan	58
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kuantitas Kerja Karyawan	60
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Efisiensi Pelaksanaan Tugas	62
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab ...	63
Tabel 5.17	Rekapitulasi Data Mengenai Kinerja Karyawan	65
Tabel 5.18	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	67
Tabel 5.19	Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....	68
Tabel 5.20	Hasil Uji t.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian.....	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Indomarco Prisma Tbk Teratak Buluh	38



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar biasa mencapai tujuan yang diharapkan, berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas, aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan, upaya dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan *'added value'* bagi organisasi tersebut, oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal dibidangnya serta diharapkan dengan sumber daya manusia yang handal dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan seharusnya dilakukan dengan melihat berbagai aspek, sehingga sistem penilaian tersebut akan menjadikan suatu alat guna lebih meningkatkan kinerja yang dihasilkan dari para karyawan. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam suatu sistem penilaian kinerja yaitu : efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, kualitas dan kuantitas kerja, tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan, tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tingkat

pengalaman dalam bidang tugas. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non materil yang dalam pelaksanaannya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kondisi yang demikian, sebuah tempat usaha tentu memerlukan kinerja yang optimal dari semua unsur karyawannya, dimulai dari pemimpin sampai kepada bawahannya.

Waralaba Indomaret saat ini banyak menjamur, waralaba ini dikelola oleh perusahaan PT Indomarco Prismatama TBK, Jalan Raya Teratak Buluh No.88 Teluk Kuantar, Pandau Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar. Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas bangunan kurang dari 200 M². Dikelola oleh PT Indomarco Prismatama. Sesuai dengan moto “Mudah dan Hemat”, gerai Indomaret ditempatkan di lokasi-lokasi strategis sehingga mudah dijangkau.

Berikut data penilaian kinerja karyawan Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh tahun 2020.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Di Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh tahun 2020

No.	Kinerja		Jumlah karyawan (Orang)	Persentase (%)
	Kategori	Skor/Nilai		
1	Sangat Baik	91	0	0
2	Baik	76-90	16	45,7
3	Cukup	61-75	19	54,3
4	Kurang	51-60	0	0
5	Buruk	50	0	0
Jumlah			38	100

Sumber: Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh tahun 2020 masih belum optimal. Penilaian yang dilakukan berdasarkan (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Efisiensi pelaksanaan tugas; dan (4) Tanggung jawab.

Berikut divisi kerja di Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh.

Tabel 1.2 Divisi Kerja di Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh

No	Posisi/Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Branch Manager	1
2	Deputy Branch Manager	1
3	Area Manager	1
4	Supervisor	1
5	Officer	5
6	Clerk	5
7	Distribution center	3
8	Finance regular	3
9	Finance franchise	3
10	Accounting and tax franchise	3
11	EDP dan BIC	3
12	Personal dan general affair	3
13	Development	3
14	Location	3
Jumlah		38

Sumber: Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat 38 karyawan PT Indomarco Prismaatama TBK Teratak Buluh, yang mana 38 karyawan tersebut erbagi menjadi 14 divisi yang bertugas menjalankan kegiatan operasional dari PT Indomarco Prismaatama TBK Teratak Buluh dalam membahwahi seluruh toko/ritel Indomaret di setiap wilayah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Konflik kerja adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. Konflik di dalam perusahaan harus bisa ditangani dengan baik, karena perbedaan status dan karena nilai-nilai atau persepsi yang berbeda dapat mngakibatkan mangkirnya karyawan yang merasa pada kondisi tertekan. Memiliki banyak karyawan dengan latar belakang dan berbagai karakter yang berbeda akan sangat memungkinkan terjadinya konflik antar karyawan dengan pimpinan. Walaupun terdapat perbedaan pemahaman konsep diantara masing-masing individu, perbedaan inilah yang sering menimbulkan terjadinya ketidak cocokan antara dua atau lebih karyawan dikarenakan maisng-masing karyawan mempunyai karakter serta nilai budaya daerah yang dianut dalam menjalankan pekerjaanya.

Berdasarkan Observasi awal yang dilakukan di Indomaret Teratak Buluh ditemukan fenomena konflik kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Konflik Kerja di Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh

No	Indikator Konflik Kerja	Hasil Observasi
1	Kesalahan Komunikasi	Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti terkait komunikasi internal bahwa adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan lancar, salah satunya komunikasi vertikal yang dilakukan atasan kepada bawahan, dalam hal ini bahwa menurut pegawai karyawan bahwa manajer kurang berkomunikasi dengan bawahannya, apabila manajer memberi perintah tidak disertai dengan petunjuk yang jelas.
2	Interdependensi aktivitas kerja	Karyawan pada perusahaan kerap mengandalkan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketergantungan pelaksanaan tugas mengakibatkan konflik kerja antar sesama karyawan perusahaan.
3	Perbedaan tujuan dan persepsi	Selain itu, perdebatan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya kerap terjadi di lingkungan kerja Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh. Perdebatan sesama karyawan diakibatkan oleh perbedaan tujuan dan perbedaan persepsi tentang bagaimana cara melakukan sesuatu, jadwal kerja, hingga pembagian pekerjaan. Konflik kerja tersebut mengakibatkan menurunnya kerja sama antara sesama karyawan dan kondisi lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.

Sumber: Observasi di Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh, 2022

Konflik kerja juga berimbas pada beberapa karyawan yang mengambil izin cuti untuk melepaskan diri sejenak dari masalahnya di kantor. Izin cuti ini akhirnya membuat pekerjaan harus diserahkan ke karyawan lain sehingga dapat mengganggu kinerja perusahaan. Konflik kerja memunculkan minimnya koordinasi antar karyawan satu dengan karyawan lainnya di kantor, karena antar karyawan saling menghindar untuk berinteraksi karena adanya konflik. Hal ini akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret (PT. Indomarco Prismatama Tbk) Teratak Buluh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan di atas, maka dapat dibuat perumusan masalah yaitu : Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Indomaret (PT. Indomarco Prismatama Tbk) Teratak Buluh?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret (PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru) Teratak Buluh.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai variabel penelitian.
2. Sebagai masukan bagi pimpinan dan instansi dalam membuat kebijakan mengenai kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan tambahan referensi bagi peneliti lain yang ingin menganalisa terhadap permasalahan yang sama.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka berisi uraian teori dari para ahli tentang konflik kerja terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari definisi, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan indikator masing-masing variabel.

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (dalam Nurmansyah, 2016:204) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja sumber daya manusia dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana

hasil kerja sumber daya manusia dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik.

Menurut Rivai (2012:549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil akhir kerja pegawai yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi demi kemajuan dan mencapai cita-cita organisasi tersebut.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan bagian yang terpenting dalam sebuah instansi. Sehingga instansi membutuhkan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diuraikan di bawah ini.

Menurut Pasolong (2013:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Faktor-faktor yang disebutkan di atas merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi pertimbangan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Instansi perlu memahami manfaat utama dari kinerja pegawai sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Selain dari ke tujuh faktor di atas, ada faktor lainnya juga yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

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

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Faktor kemampuan dan motivasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai karena kemampuan terkait dengan seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan. Sedangkan motivasi terkait dengan seberapa semangat seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Semakin baik 2 kualitas ini maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Selain 2 faktor di atas ada juga perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lingkungan baik internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti yang dijelaskan di bawah ini.

Menurut Wirawan (2015:6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai 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 (kepemimpinan) dan kompensasi. Oleh karena itu, pemimpin 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.

Faktor lingkungan menjadi begitu penting karena menyangkut keadaan di sekitar pegawai bekerja. Apabila kondisi lingkungan yang ada dirasa kondusif dan sesuai bagi pegawai maka pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Namun sebaliknya apabila lingkungan masih kurang baik menurut pegawai maka kinerja pegawai pun tidak dapat dicapai sesuai yang diharapkan.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

PT. Indomaret Teratak Buluh mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: (Mangkunegara, 2011:56)

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Efisiensi pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Konflik Kerja

2.2.1 Definisi Konflik Kerja

Konflik kerja adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat (Hamali: 2018:235).

Konflik kerja adalah suatu situasi yang tujuan, sikap, emosi dan tingkah laku yang bertentangan menimbulkan oposisi dan sengketa antara dua kelompok atau lebih (Umam, 2012:324).

Menurut Hardjana (2015:17) konflik bisa didefinisikan sebagai suatu pertarungan, suatu benturan, suatu pergulatan, suatu pertarungan, pertentangan kepentingan-kepentingan, opini-opini atau tujuan-tujuan pergulatan mental penderitaan batin.

Menurut Wahyudi (2017:15) konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik kerja merupakan suatu sikap ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap saling bertentangan yang dapat memengaruhi kinerja, dan juga proses yang bermula dari

konflik terpendam yang jika berkembang dapat membahayakan organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Macam-macam Konflik Kerja

Menurut fungsinya, Robbins (2011:216) membagi konflik menjadi 2 macam, sebagai berikut :

1) Konflik Fungsional (*Functional Conflict*)

Konflik fungsional atau konflik konstruktif adalah konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan memperbaiki kinerja kelompok.

2) Konflik Disfungsional (*Disfunctional Conflict*)

Konflik disfungsional atau konflik destruktif adalah konflik yang merintangi pencapaian tujuan kelompok.

Menurut Mangkunegara (2011:155) ada empat bentuk konflik dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

1) Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan pegawai, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manager, dan pengurus dengan pegawai.

2) Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.

- 3) Konflik Staf dengan Kepala Unit (Line Staff Conflick), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contoh: karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
- 4) Konflik Formal-Informal (Formal-Informal Conflick), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Sedangkan menurut Anaroga dan Widiyanti (2014:161) bentuk konflik ada tiga diantaranya yaitu:

- 1) Konflik dalam kelompok, yaitu konflik yang terjadi antara dua atau lebih anggota kelompok merupakan satu hal yang paling umum terjadi dalam suatu organisasi.
- 2) Konflik antar organisasi, bila dua atau lebih anggota kelompok sukses dalam mencapai sesuatu, keberhasilan mereka sering dianggap sebagai kemampuan mereka masing-masing. Sebaliknya bila kelompok tersebut gagal, tidak jarang juga kegagalan itu di kemukakan sebagai akibat kesalahan atau kelemahan anggota kelompok lainya. Perilaku berhubungan antar perorangan seperti ini akan memberikan akibat lanjut yaitu, mungkin mereka akan melupakan sebab terjadinya pertikaian, tetapi pengalaman demikian akan mempengaruhi perilaku hubungan mereka pada masa yang akan datang.

- 3) Konflik antar kelompok, konflik dalam pemecahan persoalan sangat umum timbul di dalam suatu kelompok atau organisasi kerja. Konflik ini bisa terjadi pada beberapa kelompok yang mempunyai pandangan berbeda.

Menurut Winardi (2018:8) mengemukakan bentuk konflik ada empat diantaranya yaitu:

- 1) Konflik di dalam individu sendiri. Setiap konflik dapat bersifat meresahkan bagi orang atau orang-orang yang berhubungan dengannya. Diantara konflik-konflik yang lebih mencemaskan secara potensial dapat disebut konflik-konflik yang melibatkan sang individu sendiri. Konflik dapat terjadi apabila kita mendapatkan beban berlebihan atau apabila kita menerima terlalu banyak tanggungjawab.
- 2) Konflik antar pribadi. Konflik antar pribadi terjadi antara seorang individu atau lebih. Sifatnya kadang-kadang adalah substantif atau emosional.
- 3) Konflik antar kelompok. Situasi konflik lain muncul di dalam organisasi, sebagai sesuatu jaringan kerja kelompok-kelompok yang saling kait-mengait. Konflik antar kelompok merupakan hal yang lazim terjadi pada organisasi-organisasi. Ia dapat menyebabkan upaya koordinasi dan integrasi menjadi sulit dilaksanakan.
- 4) Konflik antar organisatoris. Konflik dapat pula terjadi antara organisasi-organisasi. Pada umumnya konflik demikian dipandang dari sudut persaingan yang mencirikan perusahaan-perusahaan swasta. Tetapi, konflik antar organisatoris (antara organisasi-organisasi) merupakan

persoalan yang lebih luas. Misalnya, ketidaksesuaian paham antara serikat-serikat dan organisasi-organisasi yang memperkerjakan anggota-anggota mereka.

2.2.3 Sebab-sebab Timbulnya Konflik

Menurut Anorogo dan Widiyanti (2014:160) sebab-sebab timbulnya konflik ada tiga yaitu:

1) Perbedaan pendapat

Suatu konflik dapat terjadi kerana perbedaan pendapat, dimana masing-masing pihak merasa dirinyalah yang paling benar. Bila perbedaan pendapat ini cukup tajam, maka dapat menimbulkan rasa yang kurang enak, ketegangan dan sebagainya. Hal-hal seperti ini dapat menimbulkan konflik. Oleh karenanya ada perusahaan yang melarang pegawainya berdiskusi mengenai agama dan politik.

2) Salah paham

Salah paham dapat juga merupakan salah satu yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan itu dianggap merugikan. Bagi yang merasa dirugikan menimbulkan rasa yang kurang enak, kurang simpati atau justru kebencian. Oleh karena itu benar yang dikemukakan suatu pepatah “berbuat baik pikir-pikir dulu, berbuat jahat jangan sekali-kali”.

3) Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan

Tindakan salah satu mungkin dianggap merugikan orang lain atau masing-masing merasa dirugikan oleh pihak lain. Sudah barang tentu seseorang yang dirugikan kurang enak, kurang simpati atau malah benci. Sedangkan menurut

Mangkunegara (2011:156) mengemukakan penyebab terjadinya konflik dalam organisasi, antara lain:

- 1) Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
- 2) Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
- 3) Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)
- 4) Perbedaan dalam orientasi kerja
- 5) Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
- 6) Perbedaan persepsi
- 7) Sistem kompetensi insentif (reward)
- 8) Strategi pemotivasian yang tidak tepat.

Menurut Wahyudi (2017:84) mengemukakan empat sumber terjadinya konflik, antara lain:

- 1) Adanya perbedaan fungsi dalam organisasi
- 2) Adanya pertentangan kekuatan antar pribadi dan sub-sistem
- 3) Adanya perbedaan peranan
- 4) Adanya tekanan yang dipaksakan dari luar organisasi.

2.2.4 Ciri-ciri Konflik Kerja

Menurut Wahyudi (2017:85) ciri-ciri terjadinya konflik kerja adalah:

1) Hambatan Komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dalam mendapatkan sumber informasi sehingga timbul terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari informasi tersebut. Tidak lancarnya komunikasi dapat mencegah persesuaian diantara dua pihak yang sesungguhnya saling membutuhkan. Begitu juga tidak ada saluran komunikasi yang memadai bisa menghambat koordinasi. Sebaliknya, terlalu banyak open communication bisa merangsang konflik kerja karena terlalu banyak informasi yang sesungguhnya tidak relevan jatuh ketangan pihak yang tidak berkepentingan. Sehingga semua itu dapat ditunjukkan dalam bentuk prasangka. Mudah salah paham dan mudah terjadi ketegangan hati.

2) Perbedaan Tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan tersebut. Perbedaan tujuan tersebut dapat di tunjukan dalam bentuk menganggap dirinya yang paling benar dan selalu menekan kehendak masing-masing untuk mencapai tujuannya.

3) Ketergantungan Aktivitas Kerja

Apabila seseorang atau lebih tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, maka terjadilah ketergantungan kerja yang berlebihan. Ketergantungan aktivitas kerja dapat di tunjukan dalam bentuk

meremehkan tugas masing-masing dan sering melimpahkan tugas kepada rekan kerja.

4) Perbedaan Sikap

Apabila seseorang atau lebih memiliki perbedaan sikap, penilaian dan pandangan. Hal ini dapat menimbulkan pertentangan antar anggota. Perbedaan sikap tersebut dapat ditunjukkan dalam bentuk terjadinya perbedaan penilaian terhadap rekan kerja.

2.2.5 Indikator Konflik Kerja

Menurut Wirawan (2016:7-14) dimensi konflik kerja terdiri dari:

1) Kesalahan komunikasi

Komunikasi yang tidak baik sering kali menimbulkan konflik dalam organisasi. Faktor komunikasi yang menyebabkan konflik, misalnya distorsi, informasi yang tidak tersedia dengan bebas, dan penggunaan kata yang tidak dimengerti oleh pihak-pihak yang melakukan komunikasi. Demikian juga, perilaku komunikasi yang berbeda sering kali menyinggung orang lain, baik disengaja maupun tidak disengaja dan bias menjadi penyebab timbulnya konflik.

2) Perbedaan tujuan

Konflik terjadi karena pihak-pihak yang terlibat konflik mempunyai tujuan yang berbeda. Konflik juga bisa terjadi karena tujuan pihak yang terlibat konflik sama, tetapi cara untuk mencapainya berbeda.

3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

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

4) Interdependensi aktivitas kerja

Konflik bisa terjadi karena pihak-pihak yang terlibat konflik memiliki tugas yang tergantung satu sama lain. Sebagai contoh, aktivitas pihak yang satu bergantung pada aktivitas atau keputusan pihak lainnya. Jika tingkat saling ketergantungan tinggi, maka resolusi konflik akan tinggi. Jika tidak ada saling ketergantungan, maka konflik tidak akan terjadi. Jadi, konflik terjadi diantara pihak yang saling membutuhkan saling berhubungan dan tidak bisa meninggalkan satu sama lain tanpa konsekuensi negatif.

5) Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Judul Penelitian	Variabel	Dimensi	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1	Irfanudin (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik Kerja (X1) • Stress Kerja (X2) • Kinerja (Y) 	Konflik kerja: (1) Kesalahan komunikasi (2) Perbedaan tujuan (3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi (4) Interdependensi aktivitas kerja (5) Kesalahan dalam afeksi	Konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No. 1	Nama/Judul Penelitian 2	Variabel 3	Dimensi 4	Hasil Penelitian 5
			Stress kerja: (1) Tuntutan tugas; (2) Tuntutan peran; (3) Tuntutan antar pribadi; (4) Struktur organisasi; (5) Kepemimpinan organisasi. Indikator Kinerja Karyawan: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektivitas; (5) Kemandirian.	
2	Walangantu (2018). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik Kerja (X) • Kinerja (Y) 	Konflik kerja : (1) Saling bergantung (2) perbedaan tujuan (3) perbedaan persepsi atau pendapat, (4) Salah paham (5) Merasa dirugikan salah satu pihak (6) Perasaan terlalu sensitif Kinerja: (1) Efektifitas dan efisiensi (2) Wewenang (3) Disiplin (4) Inisiatif	Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Irwan (2017). Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Di Kota Makassar	<ul style="list-style-type: none"> • Stress Kerja (X1) • Konflik Kerja (X2) • Kinerja (Y) 	Stress kerja: (1) Intimidasi dan tekanan (2) Perbedaan antara tuntutan dengan fasilitas yang ada. (3) Ketidak sesuaian dengan pekerjaan (4) Pekerjaan yang berbahaya (5) Beban lebih (6) Harapan yang	Stress dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No. 1	Nama/Judul Penelitian 2	Variabel 3	Dimensi 4	Hasil Penelitian 5
			tidak sesuai Konflik kerja: (1) Percekcokan atau perdebatan (kontroversi) (2) Ketegangan masalah pribadi (3) Visi yang berbeda dalam pekerjaan (4) Perbedaan pendapat (5) Perbedaan dalam menentukan penyebab masalah (6) Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan (7) Perbedaan dalam menentukan cara menyelesaikan konflik (8) Konflik emosional i. Perselisihan pribadi (9) Lelah secara mental dengan pekerjaan Kinerja: (1) Kuantitas kerja (2) Kualitas kerja (3) Ketepatan waktu	
4	Prizela (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RUTGERSWPF Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> • Stress Kerja (X1) • Konflik Kerja (X2) • Kinerja (Y) 	Stress kerja: (1) Empat S (2) Perubahan organisasi (3) Kecepatan Kerja (4) Lingkungan (5) Kelelahan kerja Konflik kerja: (1) Konflik Tugas (2) Konflik	Stress dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No. 1	Nama/Judul Penelitian 2	Variabel 3	Dimensi 4	Hasil Penelitian 5
			Hubungan (3) Konflik Proses Kinerja: (1) Kejujuran (2) Disiplin Kerja (3) Kerjasama (4) Prakarsa (5) Tanggung Jawab	
5	Erwandari (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik Kerja (X1) • Stress Kerja (X2) • Kinerja (Y) 	Konflik kerja: (1) Perbedaan status (2) Perbedaan tujuan (3) Perbedaan nilai Stress kerja: (1) emosi tidak stabil, (2) perasaan tidak tenang, (3) suka menyendiri, (4) sulit tidur, (5) merokok yang berlebihan, (6) tidak bisa rileks, (7) cemas, (8) tegang, (9) gugup, (10) tekanan darah meningkat, dan (11) mengalami gangguan pencernaan. Kinerja: (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Tanggung jawab	Konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Kurniawati (2020). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik Kerja (X) • Kinerja (Y) 	Konflik kerja: (1) Kesalahan komunikasi (2) Perbedaan tujuan (3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi (4) Interdependensi aktivitas kerja	Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama/Judul Penelitian	Variabel	Dimensi	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
			(5) Kesalahan dalam afeksi Kinerja: (1) Kuantitas dari hasil (2) Kualitas dari hasil (3) Kehadiran (4) Kemampuan bekerja sama	

Sumber: Data Penelitian, 2021

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian toritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu :

“Diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomaret Teratak Buluh.”

2.5 Kerangka Penelitian

Konflik yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan merupakan pemicu sumber stress, karyawan yang saling marah satu sama lain dan saling diam akan membuat keadaan lingkungan menjadi tidak nyaman. Pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan secara tim dan bersama samamenjadi terbengkalai karena masing masing kar-yawan hanya fokus berkontribusi sesuai pekerjaan yang harus dia kerjakan tanpa memperdulikan pekerjaan karyawan lain. Jika antar karyawan tidak saling mendukung dalam pekerjaan maka perusahaan tidak akan mencapai visi misi dan targetnya. Konflik kerja menciptakan suasana yang tidak kondusif dan kinerja menjadi tidak optimal. Oleh karena itu perlu adanya dukungan yang terjadi antar karyawan dalam melakukan aktivitas kerja di dalam perusahaan agar

tujuan dari perusahaan dapat terjadi karena kinerja karyawan yang baik di dalam perusahaan (Umam, 2012:324).

Ada pun kerangka pemikiran mengenai pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber: Umam (2012)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengambil data yang akurat ke lokasi penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan di Indomaret (PT. Indomarco Prismatama Tbk) Teratak Buluh, Jalan Raya Teratak Buluh No.88 Teluk Kuantan, Pandau Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan penjelasan semua istilah yang akan digunakan dalam penelitian secara operasional sehingga mempermudah pembaca dalam mengartikan makna penelitian (Setiadi, 2013). Selain itu definisi operasional variabel adalah definisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel dapat diukur atau diuji oleh peneliti maupun peneliti lain (Swarjana, 2015). Sehingga dengan adanya definisi operasional, peneliti tahu apa yang harus dilaksanakan dan diperiksa di lapangan. Berikut tabel definisi operasional dari penelitian ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Varibel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Konflik kerja (X) Konflik kerja adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu	1) Kesalahan komunikasi 2) Perbedaan tujuan	a. Perbedaan informasi yang diterima b. Salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat c. bahasa yang sulit dimengerti a. Ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai	Ordinal

Varibel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
atau semua pihak yang terlibat (Hamali: 2018:235).	3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi 4) Interdependensi aktivitas kerja 5) Kesalahan dalam afeksi (Wirawan, 2016:7-14)	a. Perbedaan-perbedaan dalam sikap, b. Ketidaksesuaian nilai c. Ketidaksesuain persepsi a. Tingkat saling ketergantungan tinggi a. Perlakuan rekan kerja yang membuat tidak nyaman	
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67)	1. Kualitas kerja; 2. Kuantitas kerja; 3. Efisiensi pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepadanya 4. Tanggung jawab. (PT. Indomaret Teratak Buluh, 2021)	1. Efektifitas 2. Integritas 1. Jumlah kerja yang telah dicapai karyawan 2. Beban kerja sesuai dengan target perusahaan 3. Kecepatan kerja 1. Tingkat efisiensi 2. Ketepatan waktu 1. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan 2. Memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja 3. Bekerja dengan sepenuh hati	Ordinal

Sumber: Data Penelitian, 2021

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret (PT. Indomarc Prismatama Tbk) Teratak Buluh yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013:45). Karena

jumlah populasi relatif sedikit (<100), maka sampel dalam penelitian ini adalah 35 sampel. Adapun kriteria sampel (*Sample Size*) sebagai berikut:

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No	Posisi/Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Supervisor	1
2	Officer	5
3	Clerk	5
4	Distribution center	3
5	Finance regular	3
6	Finance franchise	3
7	Accounting and tax franchise	3
8	EDP dan BIC	3
9	Personal dan general affair	3
10	Development	3
11	Location	3
Jumlah		35

Sumber: Indomaret (PT Indomarco Prismatama TBK) Teratak Buluh, 2022

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- 1) Data primer, data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Baik dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data primer pada penelitian ini terdiri dari persepsi responden pada variabel konflik kerja dan kinerja.
- 2) Data sekunder, merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer. Data ini diperoleh dari sumber-sumber lain, seperti umur pekerja, struktur organisasi, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan dan teori-teori terkait dengan konflik kerja dan kinerja.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013)
- 2) Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, $= 0,05$, maka butir atau item pernyataan tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, $= 0,05$, maka butir atau item pernyataan tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:45) reliabilitas sebenarnya adalah digunakan untuk mengetahui konsistensi alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban kuesioner seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputerisasi yaitu *SPSS* versi 24 *for windows* dengan menggunakan model Alpha. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah koefisien alfa dari *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2013:52-54).

3.6.3 Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner dilakukan analisis deskriptif variabel penelitian (Kompensasi dan Kinerja). Dalam statistik dideskripsikan angka kisaran teoritis dan aktual *mean*, median serta standar deviasi (Sugiyono, 2013:52-54)

Untuk memberikan interval pada masing-masing kelas adalah dengan :

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimal-skor minimal}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Penulis mengelompokkan tanggapan responden berdasarkan kategori-kategori atau kelas sebagai berikut :

Tabel 3.3 Interpretasi Tanggapan Responden

Interval Kelas	Interpretasi
4,20 – 4,99	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sudjana (2014:79)

3.6.4 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat (Y) yaitu kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah Kompensasi (X). Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (Ghozali, 2013:97)

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Konflik Kerja

e = Standart eror

3.6.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen (Ghozali, 2013:97).

3.6.6 Uji Statistik t (Pengujian secara Parsial)

Uji statistik t ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut : (Ghozali, 2013:97)

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $\alpha = 0,05$, maka H₀ ditolak, yang artinya ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja.

b) Jika t hitung $<$ t tabel, $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima, yang artinya tidak adanya pengaruh konflik kerja terhadap kinerja.

3.7 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti ini:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literature yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat Indomaret (PT. Indomarco Prismatama Tbk) Teratak Buluh dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan meguraikan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret (PT. Indomarco Prismatama Tbk) Teratak Buluh

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian.



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Indomarco Prismatama Tbk Teratak Buluh

Indomarco Prismatama (Indomaret) adalah perusahaan swasta Nasional yang didirikan berdasarkan Akta Notaries No. 207, tertanggal 21 Nopember 1988 oleh bapak Benny Kristianto dan Siup No. 789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988 dengan NPWP 1.337.994.6-o411 dari Departemen Keuangan RI Ditjen Pajak penjangingan Jakarta utara. PT Indomarco Prismatama berkantor pusat di Jalan Ancol 1 No. 9-10 ancol barat Jakarta Utara. Indomarco Prismatama Indomaret adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang usaha waralaba. Pada awalnya Indomarco Prismatama ini adalah hanya outlet biasa yang berada di Kalimantan, awalnya Indomarco Prismatama (Indomaret) hanya berbentuk sebuah koperasi dan hanya menjual bahan bahan pokok sehari hari untuk para penduduk transmigrasi di Kalimantan.

Berbekal pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan pengoperasian toko dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka terbitlah keinginan luhur untuk mengabdikan lebih jauh bagi nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikan Indomaret, dengan badan hukum PT Indomarco Prismatama. Sesuai dengan Akte Pendirian Perusahaan No 207 Tertanggal 21 November Tahun 1988 tersebut di atas, maksud dan tujuan perusahaan adalah:

1. Bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang/retail (minimarket) jenis barang dagangannya yaitu : hasil bumi (pertanian, peternakan), obat-obatan, kelontong, kosmetik, alat-alat kesehatan lainnya.
2. Mengadakan kerja sama (join venture) dengan masyarakat dan badan usaha yang ingin membuka usaha dalam bidang perdagangan (business retail) dengan sistem waralaba.

Konsep bisnis waralaba Indomaret adalah yang pertama dan merupakan pelopor dibidang minimarket di Indonesia. Sambutan masyarakat ternyata sangat positif, terbukti dengan peningkatan jumlah waralaba Indomaret dari waktu ke waktu. PT. Indomarc Prismatama mulai memperkenalkan sistem kemitraan kepemilikan dan pengelolaan gerai dengan cara waralaba dan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, pada Mei 2003. Setelah Indomaret teruji dengan keberhasilannya dengan mendapatkan penghargaan dari Presiden Republik Indonesia saat itu yaitu presiden ibu Megawati Soekarno Putri sebagai perusahaan waralaba nasional yang pertama pada Tahun 2003.

Indomaret berupaya meningkatkan pelayanan dan kenyamanan belanja konsumen dengan menerapkan sistem check out yang menggunakan scanner di setiap kasir dan pemasangan fasilitas pembayaran Debit BCA. Pada setiap pusat distribusi diterapkan digital picking system (DPS). Sistem teknologi informasi ini memungkinkan pelayanan permintaan dan suplai barang dari pusat distribusi ke toko-toko dengan tingkat kecepatan yang tinggi dan efisiensi yang optimal. Saat ini Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai mencapai lebih dari 8.814 di wilayah Jawa, Madura, Bali, Sumatra dan Sulawesi, terdiri dari 40%

gerai milik terwaralaba dan 60% gerai milik Perusahaan. Sebagian besar pasokan barang dagangan untuk seluruh gerai berasal dari 17 pusat distribusi Indomaret yang menyediakan lebih dari 4.800 jenis produk.

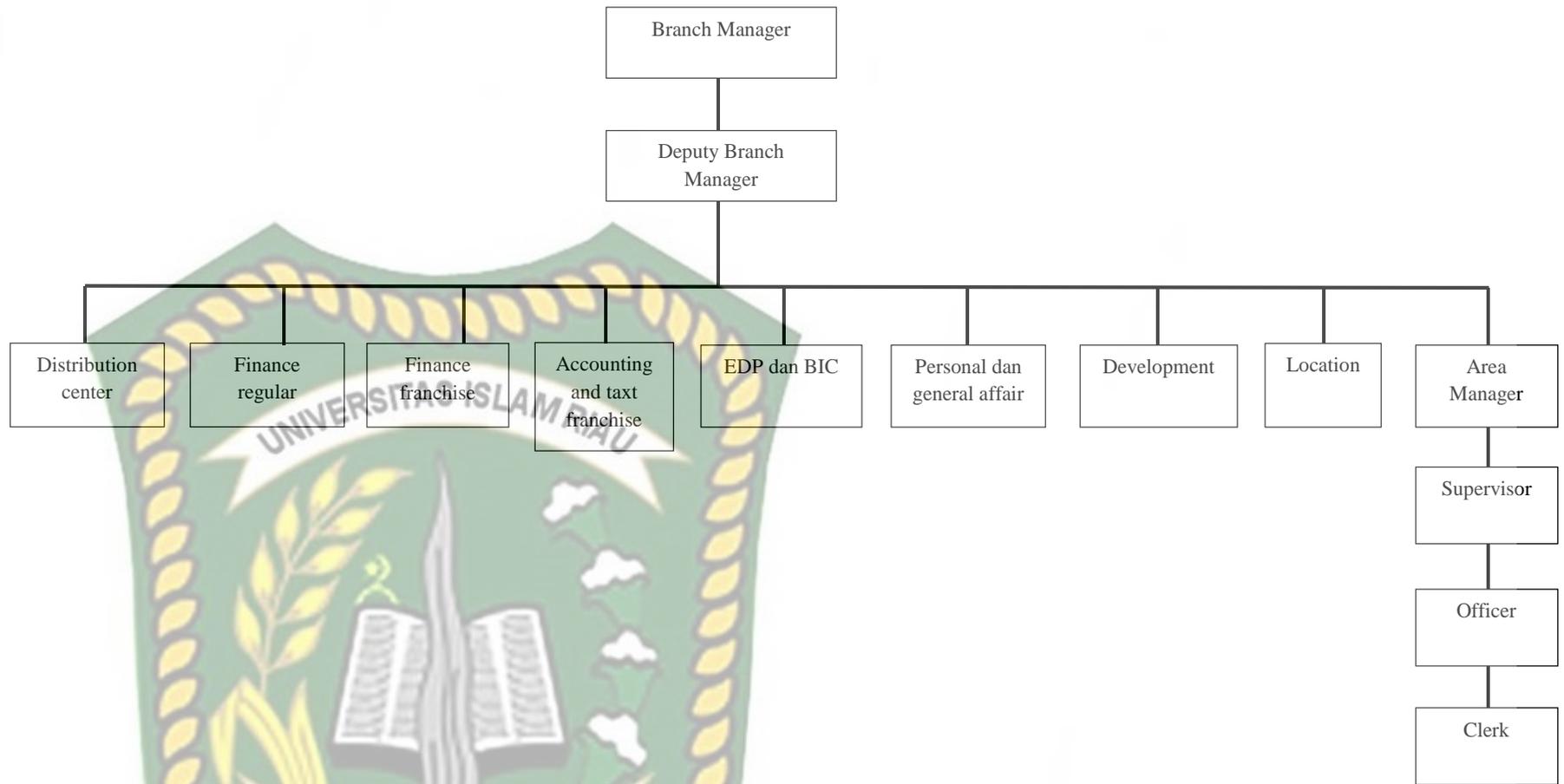
Mini market Indomaret telah berkembang dengan pesat hingga ke berbagai daerah termasuk Kota Pekanbaru. Mini market Indomaret juga terdapat di beberapa Kecamatan yang ada di Kota Pekanbaru tersebut. Dalam mengawasi dan mengontrol mini market yang ada di wilayah Provinsi Riau secara umum, maka didirikan kantor cabang perusahaan PT. Indomarc Prismatama yang berada di Jalan Raya Teratak Buluh No.88, Teluk Kuantar, Siak Hulu, Pandau Jaya, Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Riau.

4.2 Visi dan Misi PT. Indomarc Prismatama Tbk

Adapun yang menjadi visi dari mini market Indomaret yaitu: menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global. Sedangkan misi mini market Indomaret yaitu: meningkatkan pelayanan terbaik sehingga kepuasan pelanggan menjadi sasaran utama yang harus dapat dipenuhi. Visi dan misi perusahaan juga didukung oleh motto dari Indomaret yaitu: “Mudah dan Hemat”. Selanjutnya yang menjadi budaya perusahaan yakni dalam bekerja kami menjunjung tinggi nilai-nilai (1) Kejujuran, kebenaran, dan keadilan; (2) Kerja sama tim (3) Kemajuan melalui inovasi yang ekonomis; dan (4) Kepuasan pelanggan.

4.3 Struktur Organisasi PT. Indomarc Prismatama Tbk

Berikut adalah gambaran struktur organisasi PT. Indomarc Prismatama Tbk.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama Tbk Teratak Buluh

Sumber: PT. Indomarco Prismatama Tbk Teratak Buluh, 2022

Tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. Branch Manager yakni seseorang yang menjadi pimpinan kantor cabang. Tugasnya adalah:
 - a. Mengawasi serta melakukan koordinasi dari kegiatan operasional
 - b. Memimpin kegiatan pemasaran dalam kantor cabang
 - c. Memonitor segala kegiatan operasional perusahaan (lingkup kantor cabang)
 - d. Memantau prosedur operasional manajemen risiko
 - e. Melakukan pengembangan kegiatan operasional
2. Deputy Branch Manager yakni orang yang dipercaya menjalankan tugas apabila manajer berhalangan. Tugasnya adalah:
 - a. Memastikan terselenggaranya fungsi Operasional di Kantor Cabang.
 - b. Memastikan terselenggaranya fungsi Accounting Control di Kantor Cabang.
 - c. Memastikan terselenggaranya fungsi Collection Workout di Kantor Cabang.
3. Distribution center yakni Pusat Pengendalian Barang dan Pendistribusian Barang Indomaret, disinilah Barang disimpan dan diolah agar pembagian barang Rata disetiap Toko. 1 DC memiliki lebih dari 1 Toko yang dikelola, pembagian Toko pun diatur sedemikian rupa agar dapat memaksimalkan Kinerja Toko. Tugasnya adalah:
 - a. Mengatur jalannya proses pengiriman dengan melakukan setting truck untuk pengiriman dari DC ke toko berdasarkan route yang ada di

DVRF (Daily Vehicle Request Form) yang di dapat dari Officer - DC Planner.

- b. Sistem pengelolaan yang memastikan proses rantai pasok (supply chain) bisa berjalan dengan baik dan lancar serta sesuai dengan kebutuhan, efektif dan efisien menjadi prioritas utama.
4. Finance regular yakni bertanggungjawab atas semua kesibukan keuangan, pekerjaan paling utama dari jabatan ini yakni lakukan penyusunan, transaksi, buat laopran keuangan perusahaan. Tugasnya adalah:
 - a. Menangani dokumen keuangan, proses pembayaran & dana rekening perusahaan (FIN).
 - b. Membuat laporan keuangan sebagai dasar pengambilan keputusan bagi manajemen (ACC).
 - c. Menyiapkan administrasi berkaitan dengan pembayaran, pemeriksaan & pelaporan pajak perusahaan (Tax)
5. Finance franchise yakni bagian yang bertanggung jawab dalam hal keluar masuk uang atas toko-toko yang dimiliki PT. Indomarco Prismatama yang pengelolaanya sistem franchise yang dikelola oleh perorangan.
6. Accounting and Tax Franchise yakni bagian yang bertanggung jawab dalam hal menyusun laporan keuangandan menyusun laporan pajak untuk toko-toko PT. Indomarco Prismatama yang pengelolaanya sistem franchise/waralaba.
7. EDP and BIC yakni Electronic data procesing yang bertanggung jawab dalam hal mengentri semua data dan memproses data tersebut untuk

menampilkan laporan keuangan secara terkomputerisasi dan Bagian BIC mengontrol keluar masuknya barang.

8. Personal dan general affair yakni bagian yang bertanggung jawab dalam hal perekrutan karyawan dan mengatur semua kebutuhan semua departemen yang ada di PT. Indomarco Primatama dan bagian ini juga bertanggung jawab dalam hal pelatihan karyawan agar sesuai standart yang di inginkan PT. Indomarco Primatama.
9. Development yakni bagian yang bertanggung jawab dalam hal promosi toko.
10. Location yakni bertanggung jawab dalam mencari lokasi yang strategis untuk pembukaan toko-toko baru, yang tujuannya untuk ekspansi dan bisa dijangkau oleh konsumen dengan mudah.
11. Area manager yakni seseorang yang memiliki tugas untuk melakukan pemantauan departemen atau area, melakukan kerjasama dengan tim analis untuk melakukan analisis data yang dibutuhkan oleh perusahaan, mengelola dan mengendalikan pendapatan, serta membantu meningkatkan pertumbuhan bisnis dan memberikan layanan terbaik kepada para pelanggan atau mitra bisnis.
12. Supervisor yakni melakukan monitoring dan instruksi kerja, pengawasan terhadap staf dan karyawan, bertanggung jawab dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan, serta memastikan semua proses dan kegiatan usaha telah berjalan sesuai dengan peraturan dan Standar Operasional Perusahaan yang ditetapkan.
13. Officer yakni penghubung klien (pihak eksternal) dengan perusahaan.

14. Clerk yakni seseorang yang memiliki tugas untuk membantu kelancaran kegiatan operasional dan administrasi kantor, memonitor kebersihan kantor, membantu kegiatan administrasi departemen yang membutuhkan dan memantau peralatan yang ada di kantor.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner berbentuk daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Indomarco Prismatama. Berikut ini adalah hasil deskripsi responden karyawan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

5.1.1 Karakteristik Responden

5.1.1.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai jenis kelamin yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 5.1 : Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	27	77
2	Perempuan	8	23
Total		35	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel di atas profil responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan laki-laki sebanyak 27 orang atau 77%, dan karyawan perempuan sebanyak 8 orang atau 23%. PT. Indomarco Prismatama memang lebih banyak memperkerjakan karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan.

5.1.1.2 Umur Responden

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai umur yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 5.2 : Umur Responden

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	21 – 30	2	6
2	31 – 40	13	37
3	41 – 50	20	57

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
Total		35	100

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Dari tabel di atas profil responden berdasarkan umur menunjukkan responden yang paling banyak didominasi umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 57 karyawan atau 50%. Hal ini karena karyawan yang bekerja merupakan karyawan lama. Hanya 2 orang karyawan baru yang bekerja sejak tahun 2019.

5.1.1.3 Pendidikan Terakhir

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai pendidikan terakhir yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 5.3 : Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
3	S1	26	74
	S2	9	26
Total		35	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel di atas profil responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden yang paling banyak berada pada tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 26 orang atau 74%. Hal ini karena perusahaan memang mencari karyawan dengan tingkat pendidikan minimal S1.

5.1.1.4 Lama Bekerja

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai lama bekerja yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 5.4 : Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	<5	4	11
2	5-10	7	20
3	>10-15	15	43
4	>15-20	9	26
Total		35	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel di atas profil responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan responden yang paling banyak berada pada tingkat lama bekerja >10-15 tahun sebanyak 15 orang atau 43%. Hal ini karena karyawan didominasi oleh karyawan lama yang sudah lama bekerja di perusahaan PT. Indomarco Prismatama.

5.1.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

5.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item – item pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total corelation* dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% untuk 2 sisi. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah person correlation antara item dengan total skor variabel. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan : $r_{tabel} = \frac{N - 2}{35 - 2} = \frac{33}{33} = 0,334$

Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
Konflik Kerja (X)	X1	0,741	0,334	Valid
	X2	0,592	0,334	Valid
	X3	0,533	0,334	Valid
	X4	0,670	0,334	Valid
	X5	0,559	0,334	Valid
	X6	0,686	0,334	Valid
	X7	0,695	0,334	Valid
	X8	0,744	0,334	Valid
	X9	0,745	0,334	Valid
	X10	0,616	0,334	Valid
	X11	0,812	0,334	Valid
	X12	0,730	0,334	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,345	0,334	Valid
	Y2	0,476	0,334	Valid
	Y3	0,649	0,334	Valid
	Y4	0,627	0,334	Valid
	Y5	0,421	0,334	Valid
	Y6	0,558	0,334	Valid
	Y7	0,385	0,334	Valid
	Y8	0,551	0,334	Valid
	Y9	0,716	0,334	Valid
	Y10	0,580	0,334	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Dapat dilihat Tabel 5.5 di atas maka diketahui bahwa tiap-tiap item pernyataan valid, hal yang dimaksud dapat diidentifikasi apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

5.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan

dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Konflik Kerja (X)	0,892	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,712	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai $> 0,60$. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

5.1.3 Hasil Penelitian Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian secara empiris diperoleh nilai rata-rata untuk setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian seperti dijelaskan pada masing-masing analisa deskriptif variabel penelitian.

5.1.3.1 Analisis Variabel Konflik Kerja (X)

Data mengenai konflik kerja karyawan dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para karyawan. Terdapat 12 item pernyataan yang berkaitan dengan variabel konflik kerja.

5.1.3.1.1 Kesalahan Komunikasi

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Kesalahan Komunikasi dapat dilihat Tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kesalahan Komunikasi

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Terdapat perbedaan informasi yang diterima dari atasan atau sesama karyawan	Sangat Tidak Setuju	9	25,7
		Tidak Setuju	11	31,4
		Cukup Setuju	12	34,3
		Setuju	3	8,6
		Sangat Setuju	0	0
		Total	35	100
2	Antar karyawan terjadi salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat	Sangat Tidak Setuju	6	17,1
		Tidak Setuju	11	31,4
		Cukup Setuju	12	34,3
		Setuju	6	17,1
		Sangat Setuju	0	0
		Total	35	100
3	Rekan kerja menggunakan bahasa yang sulit dimengerti	Sangat Tidak Setuju	4	11,4
		Tidak Setuju	17	48,6
		Cukup Setuju	9	25,7
		Setuju	5	14,3
		Sangat Setuju	0	0
		Total	35	100

Sumber: Data Olahan, 2022

Pernyataan pertama mengenai dimensi Kesalahan Komunikasi berisi pernyataan yaitu Terdapat perbedaan informasi yang diterima dari atasan atau sesama karyawan. Untuk pernyataan ini 9 orang atau 25,7% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju, 11 responden atau 31,4% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, 12 responden atau 34,3% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 3 responden atau 8,6% karyawan memberikan pernyataan setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan informasi yang diterima dari atasan atau sesama karyawan, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori cukup setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Kesalahan Komunikasi berisi pernyataan yaitu Antar karyawan terjadi salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat. Untuk pernyataan ini 6 orang atau 17,1% karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang atau 31,4% karyawan menyatakan tidak setuju, 12 orang atau 34,3% karyawan menyatakan cukup setuju, 6 orang atau 17,1% karyawan menyatakan setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa antar karyawan terjadi salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori cukup setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Kesalahan Komunikasi berisi pernyataan yaitu Rekan kerja menggunakan bahasa yang sulit dimengerti. Untuk pernyataan ini 4 orang atau 11,4% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju, 17 responden atau 48,6% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, 9 responden atau 25,7% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 5 responden atau 14,3% karyawan memberikan pernyataan setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat rekan kerja menggunakan bahasa yang sulit dimengerti, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori tidak setuju.

5.1.3.1.2 Perbedaan tujuan

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Perbedaan tujuan dapat dilihat Tabel 5.8 berikut.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Perbedaan Tujuan

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Pandangan saya tentang tujuan-tujuan yang hendak dicapai berbeda dengan pandangan rekan kerja	Sangat Tidak Setuju	5	14,3
		Tidak Setuju	6	17,1
		Cukup Setuju	21	60,0
		Setuju	3	8,6
		Sangat Setuju	0	0
		Total	35	100
2	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang lain dalam tugas atau pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	8	22,9
		Tidak Setuju	10	28,6
		Cukup Setuju	15	42,9
		Setuju	2	5,7
		Sangat Setuju	0	0
		Total	35	100

Sumber: Data Olahan, 2022

Pernyataan pertama mengenai dimensi Perbedaan tujuan berisi pernyataan yaitu Pandangan saya tentang tujuan-tujuan yang hendak dicapai berbeda dengan pandangan rekan kerja. Untuk pernyataan ini 5 orang atau 14,3% karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 6 orang atau 17,1% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, 21 responden atau 60,0% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 3 responden atau 8,6% karyawan memberikan pernyataan setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa pandangan karyawan tentang tujuan-tujuan yang hendak dicapai berbeda dengan pandangan rekan kerjanya, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori cukup setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Perbedaan tujuan berisi pernyataan yaitu Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang lain dalam tugas atau pekerjaan. Untuk pernyataan ini 8 orang atau 22,9% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju, 10 responden atau 28,6% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, 15 responden atau 42,9% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 2 responden atau 5,7% karyawan memberikan pernyataan setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan merasakan antara dirinya dan rekan kerja mempunyai visi yang lain dalam tugas atau pekerjaan, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori cukup setuju.

5.1.3.1.3 Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Perbedaan dalam penilaian atau persepsi dapat dilihat Tabel 5.9 berikut.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Perbedaan Dalam Penilaian Atau Persepsi

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan sikap dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	4	11,4
		Tidak Setuju	11	31,4
		Cukup Setuju	17	48,6
		Setuju	3	8,6
		Sangat Setuju	0	0
		Total	35	100,0
2	Perbedaan nilai dalam memandang sebuah persoalan	Sangat Tidak Setuju	6	17,1
		Tidak Setuju	10	28,6
		Cukup Setuju	16	45,7
		Setuju	3	8,6
		Sangat Setuju	0	0
		Total	35	100

3	Perbedaan dalam mempersepsikan permasalahan yang muncul berkaitan dengan pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	10	28,6
		Tidak Setuju	14	40,0
		Cukup Setuju	8	22,9
		Setuju	3	8,6
		Sangat Setuju	0	0
		Total	35	100

Sumber: Data Olahan, 2022

Pernyataan pertama mengenai dimensi Perbedaan dalam penilaian atau persepsi berisi pernyataan yaitu Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan sikap dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan. Untuk pernyataan ini 4 responden atau 11,4% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju, 11 responden atau 31,4% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, 17 responden atau 48,6% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 3 responden atau 8,6% karyawan memberikan pernyataan setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan merasakan antara dirinya dan rekan kerja mempunyai perbedaan sikap dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori cukup setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Perbedaan dalam penilaian atau persepsi berisi pernyataan yaitu Perbedaan nilai dalam memandang sebuah persoalan. Untuk pernyataan ini 6 responden atau 17,1% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju, 10 orang atau 28,6% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, 16 responden atau 45,7% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 3 responden atau 8,6% karyawan memberikan pernyataan setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan nilai dalam memandang sebuah persoalan, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori cukup setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Perbedaan dalam penilaian atau persepsi berisi pernyataan yaitu Perbedaan dalam mempersepsikan permasalahan yang muncul berkaitan dengan pekerjaan. Untuk pernyataan ini 10 responden atau 28,6% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju, 14 responden atau 40,0% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, 8 responden atau 22,9% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 3 responden atau 8,6% karyawan memberikan pernyataan setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan dalam mempersepsikan permasalahan yang muncul berkaitan dengan pekerjaan, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori tidak setuju.

5.1.3.1.4 Interdependensi aktivitas kerja

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Interdependensi aktivitas kerja dapat dilihat Tabel 5.10 berikut.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Interdependensi Aktivitas Kerja

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan lain sangat bergantung kepada saya dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju	9	25,7
		Tidak Setuju	15	42,9
		Cukup Setuju	7	20,0
		Setuju	4	11,4
		Sangat Setuju	0	0
		Total	35	100
2	Atasan sangat bergantung	Sangat Tidak Setuju	6	17,1

kepada saya dalam menyelesaikan tugas	Tidak Setuju	11	31,4
	Cukup Setuju	17	48,6
	Setuju	1	2,9
	Sangat Setuju	0	0
	Total	35	100

Sumber: Data Olahan, 2022

Pernyataan pertama mengenai dimensi Interdependensi aktivitas kerja berisi pernyataan yaitu Karyawan lain sangat bergantung kepada saya dalam bekerja. Untuk pernyataan ini 9 responden atau 25,7% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju, 15 responden atau 42,9% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, 7 responden atau 20,0% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 4 responden atau 11,4% karyawan memberikan pernyataan setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan lain tidak saling bergantung dalam bekerja, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Interdependensi aktivitas kerja berisi pernyataan yaitu Atasan sangat bergantung kepada saya dalam menyelesaikan tugas. Untuk pernyataan ini 6 responden atau 17,1% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju, 11 responden atau 31,4% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, 17 responden atau 48,6% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 1 responden atau 2,9% karyawan memberikan pernyataan setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa atasan sangat bergantung kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori cukup setuju.

5.1.3.1.5 Kesalahan dalam afeksi

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Kesalahan dalam afeksi dapat dilihat Tabel 5.11 berikut.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kesalahan dalam afeksi

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Terdapat sikap rekan kerja yang membuat saya tidak nyaman	Sangat Tidak Setuju	7	20,0
		Tidak Setuju	15	42,9
		Cukup Setuju	11	31,4
		Setuju	2	5,7
		Sangat Setuju	0	0
		Total	35	100
2	Terdapat tindakan rekan kerja yang membuat saya tersinggung	Sangat Tidak Setuju	9	25,7
		Tidak Setuju	11	31,4
		Cukup Setuju	13	37,1
		Setuju	2	5,7
		Sangat Setuju	0	0
		Total	35	100

Sumber: Data Olahan, 2022

Pernyataan pertama mengenai dimensi Kesalahan dalam afeksi berisi pernyataan yaitu Terdapat sikap rekan kerja yang membuat saya tidak nyaman. Untuk pernyataan ini 7 responden atau 20,0% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju, 15 responden atau 42,9% karyawan memberikan pernyataan setuju, 11 responden atau 31,4% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 2 responden atau 5,7% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat sikap rekan kerja yang membuat karyawan tidak nyaman, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Kesalahan dalam afeksi berisi pernyataan yaitu Terdapat tindakan rekan kerja yang membuat saya tersinggung. Untuk pernyataan ini 9 responden atau 25,7% karyawan memberikan pernyataan

sangat tidak setuju, 11 responden atau 31,4% karyawan memberikan pernyataan setuju, 13 responden atau 37,1% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 2 responden atau 5,7% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat tindakan rekan kerja yang membuat karyawan tersinggung, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori cukup setuju.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel disiplin kerja.

Tabel 5.12
Rekapitulasi Data Mengenai Konflik Kerja

No.	Indikator	Jawaban					Skor
		5 STS	4 TS	3 CS	2 S	1 SS	
1	Terdapat perbedaan informasi yang diterima dari atasan atau sesama karyawan	9	11	12	3	0	35
	Nilai Skor	45	44	36	6	0	131
2	Antar karyawan terjadi salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat	6	11	12	6	0	35
	Nilai Skor	30	44	36	12	0	122
3	Rekan kerja menggunakan bahasa yang sulit dimengerti	4	17	9	5	0	35
	Nilai Skor	20	68	27	10	0	125
4	Pandangan saya tentang tujuan-tujuan yang hendak dicapai berbeda dengan pandangan rekan kerja	5	6	21	3	0	35
	Nilai Skor	25	24	63	6	0	118
5	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang lain dalam tugas atau pekerjaan	8	10	15	2	0	35
	Nilai Skor	40	40	45	4	0	129
6	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan sikap dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan	4	11	17	3	0	35
	Nilai Skor	20	44	51	6	0	121
7	Perbedaan nilai dalam memandang sebuah persoalan	6	10	16	3	0	35
	Nilai Skor	30	40	48	6	0	124
8	Perbedaan dalam mempersepsikan permasalahan yang muncul berkaitan dengan pekerjaan	10	14	8	3	0	35
	Nilai Skor	50	56	24	6	0	136
9	Karyawan lain sangat bergantung kepada saya dalam bekerja	9	15	7	4	0	35
	Nilai Skor	45	60	21	8	0	134
10	Atasan sangat bergantung kepada saya dalam menyelesaikan tugas	6	11	17	1	0	35
	Nilai Skor	30	44	51	2	0	127

11	Terdapat sikap rekan kerja yang membuat saya tidak nyaman	7	15	11	2	0	35
	Nilai Skor	35	60	33	4	0	132
12	Terdapat tindakan rekan kerja yang membuat saya tersinggung	9	11	13	2	0	35
	Nilai Skor	45	44	39	4	0	132
	Total Bobot Skor	415	568	474	74	0	1.531

Sumber: Data olahan, 2022

Keterangan :

Sangat Setuju (1), Setuju (2), Cukup Setuju (3), Tidak setuju (4), Sangat tidak setuju (5)

Dapat dilihat pada Tabel 5.12 di atas, jumlah skor total variabel konflik kerja adalah sebesar 1.531. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor maksimal} : 12 \times 5 \times 35 = 2.100$$

$$\text{Skor minimal} : 12 \times 1 \times 35 = 420$$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{2.100 - 420}{5} = \frac{1.680}{5} = 336$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi konflik kerja di PT. Indomarco Prismatama Tbk Teratak Buluh, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Baik} : 1.768 - 2.100$$

$$\text{Baik} : 1.431 - 1.767$$

$$\text{Cukup Baik} : 1.094 - 1.430$$

$$\text{Kurang baik} : 757 - 1.093$$

$$\text{Tidak baik} : 420 - 756$$

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel konflik kerja adalah 1.531. Nilai ini ada dalam rentang 1.431 – 1.767, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi mengenai konflik kerja karyawan Indomarco Prismatama Tbk Teratak Buluh termasuk kategori baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan instansi yang mengupayakan seminim mungkin terjadi konflik kerja, demi kelancaran operasional perusahaan tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

5.1.3.2 Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Data mengenai kinerja karyawan dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para karyawan. Terdapat 10 item pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan.

5.1.3.2.1 Kualitas Kerja Karyawan

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Kualitas Kerja Karyawan dapat dilihat Tabel 5.13 berikut.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan bekerja dengan efektif	Sangat Setuju	5	14,3
		Setuju	15	42,9
		Cukup Setuju	12	34,3
		Tidak Setuju	3	8,6
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	35	100,0
2	Mengutamakan kepentingan tempat bekerja dibandingkan kepentingan pribadi	Sangat Setuju	3	8,6
		Setuju	15	42,9
		Cukup Setuju	13	37,1
		Tidak Setuju	4	11,4
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	35	100,0

Sumber: Data Olahan, 2022

Pernyataan pertama mengenai dimensi Kualitas Kerja berisi pernyataan yaitu Karyawan bekerja dengan efektif. Untuk pernyataan ini 5 orang atau 14,3% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 15 responden atau 42,9% karyawan memberikan pernyataan setuju, 12 orang atau 34,3% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 3 responden atau 8,6% karyawan menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja dengan efektif, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Kualitas Kerja berisi pernyataan yaitu Mengutamakan kepentingan tempat bekerja dibandingkan kepentingan pribadi. Untuk pernyataan ini 3 responden atau 8,6% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 15 responden atau 42,9% karyawan memberikan pernyataan setuju, 13 responden atau 37,1% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 4 responden atau 11,4% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan mengutamakan kepentingan tempat bekerja dibandingkan kepentingan pribadi, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori setuju.

5.1.3.2.2 Kuantitas Kerja Karyawan

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Kuantitas Kerja Karyawan dapat dilihat Tabel 5.14 berikut.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kuantitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan dapat menyelesaikan jumlah kerja yang diberikan	Sangat Setuju	4	11,4
		Setuju	21	60,0
		Cukup Setuju	5	14,3
		Tidak Setuju	5	14,3
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	35	100,0
2	Beban kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan	Sangat Setuju	4	11,4
		Setuju	18	51,4
		Cukup Setuju	9	25,7
		Tidak Setuju	4	11,4
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	35	100,0
3	Karyawan dapat bekerja dengan cepat	Sangat Setuju	7	20,0
		Setuju	17	48,6
		Cukup Setuju	5	14,3
		Tidak Setuju	6	17,1
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	35	100,0

Sumber: Data Olahan, 2022

Pernyataan pertama mengenai dimensi Kuantitas Kerja berisi pernyataan yaitu Karyawan dapat menyelesaikan jumlah kerja yang diberikan. Untuk pernyataan ini 4 responden atau 11,4% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 21 responden atau 60,0% karyawan memberikan pernyataan setuju, 5 responden atau 14,3% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 5 responden atau 14,3% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan dapat menyelesaikan jumlah kerja yang diberikan, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Kuantitas Kerja berisi pernyataan yaitu Beban kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan. Untuk pernyataan ini 4 orang atau 11,4% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 18 responden atau 51,4% karyawan memberikan pernyataan setuju, 9 orang atau 25,7% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 4 responden atau 11,4% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa Beban kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Kuantitas Kerja berisi pernyataan yaitu Karyawan dapat bekerja dengan cepat. Untuk pernyataan ini 7 orang atau 20,0% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 17 responden atau 48,6% karyawan memberikan pernyataan setuju, 5 orang atau 14,3% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 6 responden atau 17,1% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan dapat bekerja dengan cepat, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori setuju.

5.1.3.2.3 Efisiensi Pelaksanaan Tugas

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Efisiensi Pelaksanaan Tugas dapat dilihat Tabel 5.15 berikut.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Efisiensi Pelaksanaan Tugas

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan bekerja dengan efisien	Sangat Setuju	1	2,9
		Setuju	14	40,0
		Cukup Setuju	9	25,7
		Tidak Setuju	11	31,4
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	35	100,0
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Sangat Setuju	4	11,4
		Setuju	13	37,1
		Cukup Setuju	11	31,4
		Tidak Setuju	7	20,0
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	35	100,0

Sumber: Data Olahan, 2022

Pernyataan pertama mengenai dimensi Efisiensi Pelaksanaan Tugas berisi pernyataan yaitu Karyawan bekerja dengan efisien. Untuk pernyataan ini 1 orang atau 2,9% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 14 responden atau 40,0% karyawan memberikan pernyataan setuju, 9 responden atau 25,7% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 11 responden atau 31,4% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan bekerja dengan efisien, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Efisiensi Pelaksanaan Tugas berisi pernyataan yaitu Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Untuk pernyataan ini 4 responden atau 11,4% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 13 responden atau 37,1% karyawan memberikan pernyataan setuju, 11

responden atau 31,4% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 7 responden atau 20,0% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori setuju.

5.1.3.2.4 Tanggung Jawab

Tanggapan yang diberikan oleh subjek penelitian yang biasa disebut responden terhadap dimensi Tanggung Jawab dapat dilihat Tabel 5.16 berikut.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	Sangat Setuju	1	2,9
		Setuju	14	40,0
		Cukup Setuju	9	25,7
		Tidak Setuju	11	31,4
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	35	100,0
2	Karyawan memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja	Sangat Setuju	1	2,9
		Setuju	12	34,3
		Cukup Setuju	14	40,0
		Tidak Setuju	8	22,9
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	35	100,0
3	Karyawan bekerja dengan sepenuh hati	Sangat Setuju	3	8,6
		Setuju	14	40,0
		Cukup Setuju	10	28,6
		Tidak Setuju	8	22,9
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	35	100,0

Sumber: Data Olahan, 2022

Pernyataan pertama mengenai dimensi Tanggung Jawab berisi pernyataan yaitu Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Untuk

pernyataan ini 1 responden atau 2,9% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 14 responden atau 40,0% karyawan memberikan pernyataan setuju, 9 responden atau 25,7% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 11 responden atau 31,4% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Tanggung Jawab berisi pernyataan yaitu Karyawan memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja. Untuk pernyataan ini 1 responden atau 2,9% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 12 responden atau 34,3% karyawan memberikan pernyataan setuju, 14 responden atau 40,0% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 8 responden atau 22,9% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori cukup setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Tanggung Jawab berisi pernyataan yaitu Karyawan bekerja dengan sepenuh hati. Untuk pernyataan ini 3 responden atau 8,6% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 14 responden atau 40,0% karyawan memberikan pernyataan setuju, 10 responden atau 28,6% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 8 responden atau 22,9% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berdasarkan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan bekerja dengan sepenuh hati, hal ini karena jawaban responden paling banyak pada kategori setuju.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 5.17
Rekapitulasi Data Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Jawaban					Skor
		5 SS	4 S	3 CS	2 TS	1 STS	
1	Karyawan bekerja dengan efektif	5	15	12	3	0	35
	Nilai Skor	25	60	36	6	0	127
2	Mengutamakan kepentingan tempat bekerja dibandingkan kepentingan pribadi	3	15	13	4	0	35
	Nilai Skor	15	60	39	8	0	122
3	Karyawan dapat menyelesaikan jumlah kerja yang diberikan	4	21	5	5	0	35
	Nilai Skor	20	84	15	10	0	129
4	Beban kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan	4	18	9	4	0	35
	Nilai Skor	20	72	27	8	0	127
5	Karyawan dapat bekerja dengan cepat	7	17	5	6	0	35
	Nilai Skor	35	68	15	12	0	130
6	Karyawan bekerja dengan efisien	1	14	9	11	0	35
	Nilai Skor	5	56	27	22	0	110
7	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4	13	11	7	0	35
	Nilai Skor	20	52	33	14	0	119
8	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	1	14	9	11	0	35
	Nilai Skor	5	56	27	22	0	110
9	Karyawan memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja	1	12	14	8	0	35
	Nilai Skor	5	48	42	16	0	111
10	Karyawan bekerja dengan sepenuh hati	3	14	10	8	0	35
	Nilai Skor	15	56	30	16	0	117
Total Bobot Skor		165	612	291	134	0	1.202

Sumber: Data olahan, 2022

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1)

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas dapat dilihat jumlah skor total variabel kinerja adalah sebesar 1.202. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor maksimal} : 10 \times 5 \times 35 = 1.750$$

$$\text{Skor minimal} : 10 \times 1 \times 35 = 350$$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.750 - 350}{5} = \frac{1.400}{5} = 280$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kinerja di PT. Indomarco Prismatama Tbk Teratak Buluh, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Baik} : 1.474 - 1.750$$

$$\text{Baik} : 1.193 - 1.473$$

$$\text{Cukup Baik} : 912 - 1.192$$

$$\text{Kurang baik} : 631 - 911$$

$$\text{Tidak baik} : 350 - 630$$

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja adalah 1.202. Nilai ini ada dalam rentang 1.193 – 1.473, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Tbk Teratak Buluh berjalan dengan baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan yang membutuhkan kinerja yang baik demi kelancaran operasional perusahaan tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

5.1.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil perhitungan masing-masing variabel maka data-data tersebut dimasukkan/diproses ke dalam program IBM SPSS 24 untuk melihat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu sekolah diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linier Sederhana sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.18
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	56,571	3,096		18,271	,000
Konflik Kerja (X)	-,508	,070	-,785	-7,274	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS Statistics versi 24

Berdasarkan Tabel 5.18 diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana dalam analisis ini adalah:

$$Y = 56,571 - 0,508 X$$

Arti persamaan regresi linier tersebut adalah :

1. Nilai *constant* sebesar 56,571 yang berarti bahwa jika disiplin kerja (X) konstan atau tetap maka kinerja karyawan sebesar 56,571 satuan.
2. Variabel disiplin kerja (X) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,508, diartikan bahwa apabila variabel konflik kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,508.

5.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai R^2 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.19
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,604	2,954

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

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS Statistics versi 24

Berdasarkan Tabel 5.19 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,616, artinya variabel kinerja karyawan 61,6% dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja, sisanya 39,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.1.6 Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. t_{tabel} dapat dicari sebagai berikut:

$$= /2 \quad : n-k$$

$$= 0,05/2 \quad : 35-2$$

$$= 0,025 \quad : 33$$

Ket : n = banyaknya responden

k = jumlah variabel (bebas dan terikat)

Maka $t_{\text{tabel}} = 2,034$

Tabel 5.20
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	56,571	3,096		18,271	,000
	Konflik Kerja (X)	-,508	,070	-,785	-7,274	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS Statistics versi 24

Pada Tabel 5.20 dapat dilihat variabel konflik kerja (X) nilai t_{hitung} (7,274) $> t_{tabel}$ (2,034), dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Konflik yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan merupakan pemicu sumber stress, karyawan yang saling marah satu sama lain dan saling diam akan membuat keadaan lingkungan menjadi tidak nyaman. Pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan secara tim dan bersama samamenjadi terbelengkalai karena masing masing karyawan hanya fokus berkontribusi sesuai pekerjaan yang harus dia kerjakan tanpa memperdulikan pekerjaan karyawan lain. Jika antar karyawan tidak saling mendukung dalam pekerjaan maka perusahaan tidak akan mencapai visi misi dan targetnya. Konflik kerja menciptakan suasana yang tidak kondusif dan kinerja menjadi tidak optimal. Oleh karena itu perlu adanya dukungan yang terjadi antar karyawan dalam melakukan aktivitas kerja di dalam perusahaan agar tujuan dari

perusahaan dapat terjadi karena kinerja karyawan yang baik di dalam perusahaan (Umam, 2012:324).

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel konflik kerja adalah 1.531. Nilai ini ada dalam rentang 1.431 – 1.767, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi mengenai konflik kerja karyawan Indomarco Prismatama Tbk Teratak Buluh termasuk kategori baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan instansi yang mengupayakan seminim mungkin terjadi konflik kerja, demi kelancaran operasional perusahaan tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan skor tersebut dapat diuraikan bahwa dari 12 item pernyataan yang berkaitan dengan variabel konflik kerja, menunjukkan rata-rata keseluruhan dalam kategori baik. Berdasarkan observasi dan wawancara menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam mempersepsikan permasalahan yang muncul berkaitan dengan pekerjaan, dan terdapat karyawan yang sangat bergantung kepada karyawan lain dalam bekerja. Indikator-indikator inilah yang memberikan sumbangsih terhadap konflik kerja karyawan. Guna mendapatkan menekan konflik kerja, manajemen harus menyatukan dan menyamakan pandangan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan juga memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak mengerjakan sendiri tugasnya. Hal ini diharapkan dapat mencegah konflik kerja karyawan.

Berdasarkan rekapitulasi data mengenai konflik kerja, skor tetinggi terdapat pada pernyataan “Perbedaan dalam mempersepsikan permasalahan yang muncul berkaitan dengan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam mempersepsikan permasalahan yang muncul berkaitan dengan

pekerjaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Pandangan karyawan tentang tujuan-tujuan yang hendak dicapai berbeda dengan pandangan rekan kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesamaan pandangan karyawan tentang tujuan-tujuan yang hendak dicapai.

Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif yang terjadi dengan adanya konflik misalnya memicu karyawan untuk dapat lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif yang timbul misalnya dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya.

Besar kecilnya Konflik yang terjadi pada para karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin bagus pemahaman karyawan akan gejala yang dapat menimbulkan konflik, tentunya mereka akan menghindari pertentangan yang bisa terjadi antara dua pihak atau lebih atas suatu hal, dimana satu pihak tersebut merasakan ketidaksesuaian dengan pihak yang lain sehingga kinerja mereka akan dapat tingkatkan. Hasil penelitian pada karyawan menunjukkan bahwa perbedaan pendapatan setiap karyawan membuat konflik selalu ada tetapi mereka terus berusaha menghindari dan menyelesaikan konflik yang terjadi pada setiap karyawan, pada penelitian ini konflik berpengaruh pada kinerja karyawan, prestasi dan kinerja yang telah dicapai setiap tahunnya sangat berpengaruh besar pada perusahaan ini karena

memiliki karyawan yang hebat dalam menyelesaikan masalah yang timbul dari perbedaan pendapat setiap karyawan.

Selanjutnya skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja adalah 1.202. Nilai ini ada dalam rentang 1.193 – 1.473, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Tbk Teratak Buluh berjalan dengan baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan yang membutuhkan kinerja yang baik demi kelancaran operasional perusahaan tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan skor tersebut dapat diuraikan bahwa dari 10 item pernyataan menunjukkan rata-rata keseluruhan dalam kategori baik. Berdasarkan observasi dan wawancara menunjukkan karyawan bekerja dengan efisien dan efektif. Indikator-indikator inilah yang memberikan sumbangsih terhadap kinerja karyawan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja dimana indikator yang diteliti bisa dijadikan tolak ukur menilai seberapa optimal kinerja karyawan selama ini.

Berdasarkan rekapitulasi data mengenai kinerja karyawan, skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Karyawan dapat bekerja dengan cepat”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan kecepatan yang baik, ini dapat dilihat dari pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan tepat waktu. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan”. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun tugas

mampu diselesaikan tepat waktu namun ada beberapa tugas yang tidak optimal dikerjakan, atau atasan masih kurang puas dengan hasil pekerjaan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irfanudin (2021) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian Walangantu (2018) bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil pembahasan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang sudah dibuat dalam penelitian ini. Dari hasil pembahasan mengenai pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama TBK Teratak Buluh dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama TBK Teratak Buluh. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi konflik kerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, dan sebaliknya semakin rendah konflik kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hipotesis yaitu konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Skor terendah variabel kinerja terdapat pada pernyataan “Karyawan bekerja dengan efisien”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum memiliki tingkat efisiensi yang baik dalam bekerja.
- 3) Skor terendah variabel konflik kerja terdapat pada pernyataan “Pandangan saya tentang tujuan-tujuan yang hendak dicapai berbeda dengan pandangan rekan kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan karyawan terkait tujuan yang ingin dicapai.

- 4) Hasil uji menggunakan regresi sederhana diperoleh persamaan yaitu $Y = 56,571 - 0,508 X$. Arti persamaan regresi linier tersebut adalah : (a) Nilai constant sebesar 56,571 yang berarti bahwa jika disiplin kerja (X) konstan atau tetap maka kinerja karyawan sebesar 56,571 satuan; dan (b) Variabel disiplin kerja (X) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,508, diartikan bahwa apabila variabel konflik kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,508.
- 5) Hasil uji menemukan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,616, artinya variabel kinerja karyawan 61,6% dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja, sisanya 39,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan hasil uji t variabel konflik kerja (X) nilai t_{hitung} (7,274) > t_{tabel} (2,034), dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang dilakukan pada PT Indomarco Prismatama TBK Teratak Buluh, maka disarankan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Skor terendah variabel kinerja terdapat pada pernyataan “Karyawan bekerja dengan efisien”. Maka disarankan kepada PT Indomarco Prismatama TBK Teratak Buluh untuk memberikan pelatihan karyawan supaya karyawan dapat bekerja menjadi lebih efisien.

- 2) Skor terendah variabel konflik kerja terdapat pada pernyataan “Pandangan saya tentang tujuan-tujuan yang hendak dicapai berbeda dengan pandangan rekan kerja”. Maka PT Indomarco Prismatama TBK Teratak Buluh disarankan untuk meluruskan perbedaan pandangan dalam hal tujuan yang ingin dicapai, agar pandangan karyawan selaras dengan apa yang diinginkan perusahaan.
- 3) Sebagai bahan informasi dan masukan kepada Pimpinan PT Indomarco Prismatama TBK Teratak Buluh. untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama TBK Teratak Buluh.
- 4) Untuk peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yaitu dapat menambah variabel serupa yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan semacam lingkungan kerja dan promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga & Widiyanti. 2014. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Erwandari, E. P. 2018. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000. *Management Insight*, 13 (2): 39-49.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi Edisi 7*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hardjana, A. M. 2015. *Konflik Di tempat Kerja*. Salatiga: Satya Wacana.
- Irfanudin, A. M. 2021. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *JURNAL MADANI : Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(1), 12 – 23.
- Irwan. 2017. Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Di Kota Makassar. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Kurniawati. 2020. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*, 1-11.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurmansyah. 2016. *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Pasolong, H. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prizela, M. M. E. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RUTGERSWPF Indonesia. *Proceeding Universitas Pamulang*, 1(1): 179-186.

- Riniwati, H. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan. Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiadi. 2013. *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen P. Robbins. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. 2014. *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swarjana, I. K. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umam, K. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Walangantu. 2018. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1): 79-85.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2016. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.