

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus Cabang Tambun

Dany Rahman¹, Mahmud Syarif^{2*}

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Kramat, Jakarta Pusat
e-mail: danirahma917@gmail.com¹, mahmud.may@bsi.ac.id^{2*}

Submit:
15-03-2025

Revisi:
18-03-2025

Terima
18-03-2025

Terbit Online:
01-06-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan di suatu perusahaan tidak selalu meningkat bahkan terkadang menurun, hal ini disebabkan oleh berbagai konflik dan stres di lingkungan tempat kerja yang harus di hadapi oleh karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus Cabang Tambun, di mana variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun, variabel manajemen konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasinya adalah seluruh karyawan PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus Cabang Tambun yang berjumlah 44 orang. Data yang diperoleh dari kuesioner diuji dengan uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda, uji determinasi (R^2), uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan secara parsial oleh faktor lingkungan kerja. Dengan nilai T_{hitung} 6,731 > dari T_{tabel} 2,019. Serta variabel manajemen kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sig 0,996 > dari 0,05. Dengan nilai T_{hitung} 0,005 < dari T_{tabel} 2,019. Dari hasil perhitungan uji f terlihat bahwa variabel lingkungan kerja dan manajemen konflik secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Manajemen Konflik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - Performance is the result of work achieved by a person in their efforts to achieve organizational or corporate goals. The performance of employees in a company does not always increase and sometimes even decreases, this is due to various conflicts and stress in the workplace environment that must be faced by employees. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and conflict management on the performance of employees of PT KB Financial Multi Finance Kreditplus Tambun Branch, where work environment variables affect employee performance, however, conflict management variables do not affect employee performance. The population is all employees of PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus Tambun Branch, totaling 44 people. The data obtained from the questionnaire was tested with validity and reliability tests and hypothesis testing using multiple linear regression, determination test (R^2), F test, and T-test. The results showed that employee performance was significantly influenced partially by work environment factors. With a T_{hitung} value of 6.731 > from Table 2.019. The compensation management variable has no significant effect partially on employee performance sig 0.996 > from 0.05. With a T_{hitung} value of 0.005 < from T_{tabel} 2.019. From the results of the f-test calculation, it can be seen that the work environment variables and conflict management together affect employee performance.

Keywords: Work Environment, Conflict Management, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah istilah yang mengacu pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Istilah ini mencakup hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Keberhasilan bisnis dalam

industri manufaktur dan jasa dapat diukur melalui kinerja.

Perusahaan adalah suatu organisasi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan bagi perusahaan berdasarkan hasil yang di peroleh (Nassal, 2021). Kinerja karyawan di suatu perusahaan tidak selalu meningkat bahkan terkadang menurun, hal ini disebabkan oleh berbagai konflik dan stres di

lingkungan tempat kerja yang harus di hadapi oleh karyawan. Karena tindakan pegawai yang menghambat efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan yang menyebabkan perusahaan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya dengan memilih sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung perusahaan dengan mencapai strategi perusahaan.

Menurut Stoner dan Wankel mengemukakan bahwa Konflik di dalam organisasi adalah ketidaksepakatan antar individu, organisasi dengan individu/organisasi lainnya yang muncul karena adanya fakta orang-orang tersebut harus membagi sumber daya yang terbatas serta aktivitas pekerjaan atau karena fakta adanya perbedaan status, tujuan, nilai-nilai atau persepsi. (Desanti et al., 2022)

Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik dan sosial. Keterlibatan karyawan, komunikasi yang efektif, dan dukungan manajemen adalah kunci lingkungan kerja yang baik. Studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi konflik karyawan perbedaan pendapat, nilai, atau tujuan di antara individu atau kelompok sering menyebabkan konflik di tempat kerja.

Dari penelitian terdahulu seperti jurnal (Eriyanti et al., 2021) tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru smk negeri di kecamatan sungai lilin dan Hotmaida Situmeangl et al tentang pengaruh manajemen konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt perkebunan nusantara iv unit kebun pabatu.

Dari beberapa penelitian di atas yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian di atas berbeda setiap variabelnya ada yang berpengaruh signifikan dan ada yang tidak. Oleh karena itu penelitian ini terfokus mengkaji pada lingkungan kerja dan manajemen konflik yang mana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan di Indonesia masih kesulitan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Melalui informasi yang disampaikan oleh Yeni Octapiani selaku Personnel administration pada bagian operation di PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus Cabang Tambun sering terjadi perbedaan pendapat baik itu masing-masing individu maupun antar divisi sehingga saat pemecahan masalah terkadang tidak selalu berjalan dengan baik, Memahami kedua komponen ini akan memungkinkan organisasi menerapkan pendekatan yang lebih efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan, Penelitian ini juga akan memberi pembaca pemahaman tentang seberapa penting pelatihan manajemen konflik bagi manajer dan karyawan. Dan bagaimana PT KB Finansia Multi Finance ini mengatasi masalah-masalah yang dialami khususnya meredam terjadinya perbedaan pendapat

yang mengakibatkan perselisihan yang berkepanjangan di dalam area perusahaan, Dan diharapkan penelitian ini akan memberikan saran praktis tentang cara perusahaan dapat memperbaiki dan meningkatkan lingkungan kerja mereka.

Dengan demikian, penulis melakukan penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus cabang tambun. Maka dari itu, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Manajemen Konflik terhadap kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus Cabang Tambun".

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti mendefinisikan Lingkungan kerja adalah keseluruhan dari perkakas dan bahan yang digunakan dalam lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Definisi ini mencakup aspek fisik dan non-fisik dari lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk fasilitas, alat, prosedur, serta hubungan antar pekerja. (Santoso & Rijanti, 2022).

Menurut Sedarmayanti jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Purnama et al., 2020)

a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni :

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

b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga tidak bisa diabaikan.

Menurut sedarmayanti membagi beberapa indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik (Indrayana & Putra, 2024):

- a. Penerangan/cahaya
- b. Suhu Udara
- c. Kebisingan
- d. Tata Warna

- e. Ruang gerak kerja
- f. Keamanan kerja

Manajemen Konflik

Menurut Wirawan konflik berasal dari kata *confligere*, *conflictum* (saling berbenturan) yaitu “proses pertentangan yang diekspresikan di antara pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik” (Ummah, 2019)

Sementara itu Moore mengatakan bahwa manajemen konflik atau lazim disebut mengelola konflik adalah kecenderungan seseorang dalam menata atau mengatur pertentangan dalam wujud sikap dan perilaku. Sebab masalah yang lahir dari pertentangan merupakan sesuatu yang menghambat, merintang, atau mempersulit seseorang mencapai maksud dan tujuan tertentu. (Situmeang et al., 2023)

Selanjutnya menurut Ross mendefinisikan bahwa manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil pelaku atau pihak ketiga yang bertujuan untuk mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak menghasilkan akhir berupa penyelesaian konflik, dan mungkin atau tidak menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat atau agresif. (Wardana et al., 2024)

Menurut Stoner dan Charles terdapat lima jenis konflik sebagai berikut (Ginting, 2022) adalah :

1. Konflik Intra personal
2. Konflik interpersonal
3. Konflik antar individu-individu
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama
5. Konflik antar organisasi.

Menurut Fitriana indikator manajemen konflik sebagai berikut dalam (Situmeang et al., 2023) adalah

1. Kesalahan komunikasi.
2. Perbedaan tujuan
3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
4. Interdependensi aktivitas kerja.
5. Kesalahan dalam afeksi.

Veithzal menjelaskan ada beberapa cara yang bisa dijadikan acuan bagi pimpinan dalam mengendalikan konflik. Cara-cara tersebut dijelaskan dalam (Fathorrahman, 2021) yaitu

- a. Memberikan kesempatan kepada semua anggota kelompok untuk mengemukakan pendapatnya tentang kondisi-kondisi penting yang diinginkan, yang menurut persepsi masing-masing harus dipenuhi dengan pemanfaatan berbagai sumber daya dan dana yang tersedia.
- b. Cara lain yang sering ditempuh untuk mengatasi situasi konflik ialah dengan meminta satu pihak menempatkan diri pada posisi orang lain, dan memberikan argumentasi yang kuat mengenai posisi tersebut. Kemudian posisi peran itu dibalik,

pihak yang tadinya mengajukan argumentasi yang mendukung suatu gagasan seolah-olah menentangnya, dan sebaliknya pihak yang tadinya menentang satu gagasan seolah-olah mendukungnya. Setelah itu masing-masing pihak diberi kesempatan untuk melihat posisi orang lain dari sudut pandang pihak lain.

- c. Kewenangan pimpinan sebagai sumber kekuatan kelompok. Seorang manajer yang bertugas memimpin suatu kelompok, untuk mengambil keputusan, atau memecahkan masalah secara efektif, perlu memiliki kemahiran dalam menggunakan kekuasaan atau kewenangan yang melekat pada perannya.

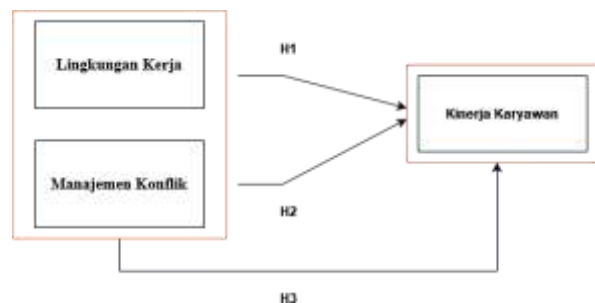
Kinerja Karyawan

Moeherson berpendapat bahwa pengertian kinerja merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. (Chairunnisah et al., 2021)

Sedangkan menurut Rivai mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pendapat lain menjelaskan bahwa kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan. (Pusparani, 2021)

Menurut Huseno Indikator Kinerja karyawan dapat diukur sebagai berikut (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020)

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung Jawab
- d. Kerja sama
- e. Inisiatif



Sumber: (data penelitian, 2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penelitian Relevan

Tabel 1. Penelitian Relevan

Peneliti	Judul
Eka Eriyanti ¹ , Yasir Arafat, Syaiful Eddy (2021)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin
Yasiri & Almanshur/ Jurnal Manajemen, Vol 12, No 1 (2022)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg. Kreet Baru Malang
Suyono, Bakhtiar Abbas , Asrip Putera (2024)	Pengaruh Karakteristik Individu, Manajemen Konflik dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe
Sonny Santosa ¹ Aditya Prayoga ² (2021)	Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa
Hotmaida Situmeang (2023)	Pengaruh manajemen konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt perkebunan nusantara iv unit kebun pabatu

Sumber: (data penelitian, 2024)

Hipotesis

1. Hipotesis Lingkungan Kerja (H1)

Pengaruh X1 terhadap Y (Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan).

Ho = Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus Cabang Tambun.

H1 = Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus Cabang Tambun.

2. Hipotesis Manajemen Konflik (H2)

Pengaruh X2 terhadap Y (Manajemen Konflik terhadap kinerja).

Ho = Tidak terdapat pengaruh positif manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus Cabang Tambun.

H2 = Terdapat pengaruh positif manajemen konflik terhadap kinerja karyawan karyawan PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus Cabang Tambun.

3. Hipotesis Kinerja (H3)

Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y (Lingkungan kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja).

Ho = Tidak terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus Cabang Tambun.

H3 = Terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus Cabang Tambun

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah statistik deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus cabang Tambun. menggunakan metode analisis dengan SPSS versi 27. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

Sugiyono mendefinisi-kan sampling jenuh yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Iimaaniyah, 2019) yaitu seluruh karyawan PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus cabang Tambun yaitu sebanyak 44 orang dan pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner dengan jawaban skala likert 1 sampai 5.

Untuk variabel yang akan di uji adalah 2 variabel independent dan 1 variabel dependent yaitu Lingkungan kerja sebagai (X1), Manajemen Konflik sebagai (X2) dan Kinerja karyawan sebagai (Y).

Uji yang dilakukan menggunakan uji kualitas data atau instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas serta uji persamaan regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan uji F dan uji koefisien determinasi (R²).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian yang telah diolah, maka dapat digunakan untuk menguraikan hasil statistika penelitian yang terdiri dari uji instrumen, uji asumsi klasik, Uji Regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji validitas

R Hitung X1	R Hitung X2	R Hitung Y	R Tabel	Ket
0,613	0,756	0,756	0.297	Valid
0,910	0,835	0,835	0.297	Valid
0,922	0,913	0,913	0.297	Valid
0,958	0,878	0,878	0.297	Valid
0,893	0,903	0,903	0.297	Valid

Sumber: (data penelitian, 2024)

Uji validitas seluruh variabel pada penelitian dianggap valid yaitu jika r hitung > r tabel maka dapat di katakan semua indikator dari setiap variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reability statistics		
	Cronbach's Alpha	N of items
X1	0,919	5
X2	0,909	5
Y	0,932	5

Sumber: (data penelitian, 2024)

Uji reliabilitas seluruh variabel pada penelitian ini baik variable independen maupun variabel dependen dilakukan pengujian pada SPSS dengan teknik cronbach's alpha yang apabila hasilnya lebih dari 0,60 maka data dinyatakan reliabel. Maka hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini adalah semua instrumen dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji variabel independent dan variabel dependen dalam model regresi terdistribusikan secara normal berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu $0,195 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

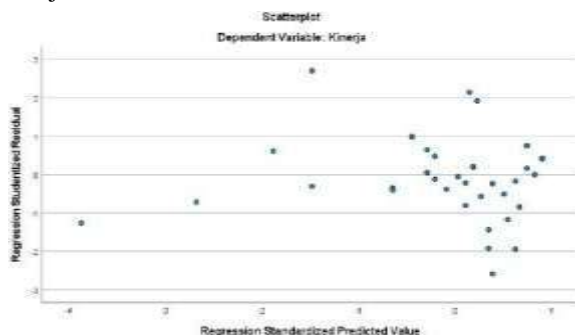
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.67405708
Most Extreme Differences	Absolute		.113
	Positive		-.113
	Negative		-.097
Test Statistic			.113
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.195
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.168
	90% Confidence Interval	Lower Bound	.158
		Upper Bound	.177

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314642744.

Sumber: (data penelitian, 2024)

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data penelitian, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan hasil pengujian uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot dapat diketahui bahwa titik-titik di gambar menyebar di atas dan di bawah angka 0 serta penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit, Dengan demikian data di atas tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Mutikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,123	1,703		1,247	.220		
	Lingkungan Kerja	1,078	,160	,876	6,731	<.001	.334	2,996
	manajemen konflik	,001	,133	,001	,005	.996	.334	2,996

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai dari kedua variabel memiliki nilai Collinearity Statistic Tolerance sebesar 0,334 dan Collinearity Statistic Tolerance VIF sebesar 2,996 di mana untuk mendeteksi adanya multikolinieritas atau tidak nilai yang menunjukkan adanya multikolinieritas yaitu nilai $tolerance \leq 0,10$ dan nilai $VIF \geq 10,00$ begitu pula sebaliknya dengan hasil di atas menandakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	2,123	1,703		1,247	.220
	Lingkungan Kerja	1,078	,160	,876	6,731	<.001
	manajemen konflik	,001	,133	,001	,005	.996

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (data penelitian, 2024)

Tujuan Uji regresi linear berganda ialah untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi pada penelitian ini ialah :

$$Y = 2,123 + 1,078 + 0,001$$

Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	2,123	1,703		1,247	.220
	Lingkungan Kerja	1,078	,160	,876	6,731	<.001
	manajemen konflik	,001	,133	,001	,005	.996

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian 2024

- a. Berdasarkan uji T yang dilakukan menunjukkan bahwa X1 (Lingkungan Kerja) secara parsial sangat berpengaruh terhadap variabel Y atau kinerja karyawan dikarenakan nilai sig 0,001 < dari 0,05. Dengan nilai Thitung 6,731 > dari Ttabel 2,019. Dengan ini dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.
 - b. Berdasarkan uji T yang dilakukan menunjukkan bahwa X2 tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y atau kinerja karyawan dikarenakan nilai sig 0,996 > dari 0,05. Dengan nilai Thitung 0,005 < dari Ttabel 2,019. Dengan ini dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Uji F

Tabel 8. Hasil Uji T

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.911	2	291.456	67.941	<.001 ^b
	Residual	175.884	41	4.290		
	Total	758.795	43			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), manajemen konflik, Lingkungan Kerja

Sumber: data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel di atas f hitung > besar dari f tabel dimana f hitung memiliki nilai 67.941 dan f tabel sebesar 3,22 dengan nilai signifikan 0,001 < lebih kecil dari 0,05. Dapat ditarik Kesimpulan bahwa variabel X dan Y secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan.

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.757	2.071

a. Predictors: (Constant), manajemen konflik, Lingkungan Kerja

Sumber: data penelitian, 2024

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan R square mendapatkan nilai sebesar 0,768. Di mana dengan ini diartikan variabel lingkungan kerja X1 dan manajemen konflik X2 terdapat pengaruh secara parsial kepada kinerja organisasi Y sebesar 76,8% dan selebihnya 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan uji T yang dilakukan menunjukkan bahwa X1 (Lingkungan Kerja) (Lestari et al., 2024) secara parsial sangat berpengaruh terhadap variabel Y atau kinerja karyawan dikarenakan nilai sig 0,001 < dari 0,05. Dengan nilai Thitung 6,731 > dari Ttabel 2,019. Dengan ini dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima dan X2 (Manajemen Konflik)

tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y atau kinerja karyawan dikarenakan nilai sig 0,996 > dari 0,05. Dengan nilai Thitung 0,005 < dari Ttabel 2,019. Dengan ini dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak serta berdasarkan tabel di atas f hitung > besar dari f tabel di mana f hitung memiliki nilai 67.941 dan f tabel sebesar 3,22 dengan nilai signifikan 0,001 < lebih kecil dari 0,05. Dapat ditarik Kesimpulan bahwa variabel X dan Y secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan, Hal ini sejalan dengan penelitian (Situmeang et al 2023) yaitu dengan memperoleh hasil penelitian yang sama.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Data primer yang digunakan untuk penelitian ini, dengan mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan manajemen konflik di PT KB Finansia Multi Finance Kreditplus cabang tambun terhadap kinerja karyawannya merupakan tujuan dari penelitian ini maka dapat disimpulkan :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial untuk kinerja karyawan
2. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara parsial oleh manajemen konflik.
3. Lingkungan kerja dan manajemen konflik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Jumlah sampel disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak dari yang sebelumnya karena agar lebih akurat dan lebih baik dalam suatu penelitian yang dilakukan.
 - b. Disarankan untuk menambah jumlah variabel agar dapat dijadikan acuan untuk indikator dalam penelitian selanjutnya. Hal ini dikarenakan penelitian ini masih kurang variabel lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawannya agar karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja
 - b. Diharapkan lebih memperhatikan konflik-konflik yang terjadi maupun yang bakal mungkin terjadi di sekitar perusahaan agar terciptanya lingkungan yang nyaman dan ideal bagi semua karyawan.

REFERENSI

- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Desanti, N., Sutrisno, E., & Nurfitriah Lubis, L. (2022). Analisis Manajemen Konflik Pada Teknisi Di

- Lingkungan Politeknik Negeri Pontianak. *Jurnal Perspektif Administrasi Dan Bisnis*, 3(2), 70–79. <https://doi.org/10.38062/jpab.v3i2.441>
- Eriyanti, E., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2998–3004.
- Fathorrahman, F. (2021). Manajemen Konflik dan Stres di Sekolah. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(2), 183–200. <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i2.122>
- Ginting, I. M. (2022). Jurnal Manajemen. *Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram*, 6(1), 131–143.
- Imaanayah, 2019. (2019). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemi.v2i1.1407>
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68.
- Nassal, N. (2021). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEDIA GRUP PALOPO POS. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 濟無 No Title No Title No Title. *Journal GEEJ*, 7(2), 10–43.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Situmeang, H., Pinagaran Nasution, H., & Sinambela, M. (2023). Pengaruh Manajemen Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Pabatu. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 65–71.
- Ummah, M. S. (2019). Manajemen Konflik & Perubahan Dalam Organisasi. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Wardana, A. K., Aulia, M. F. R., & Suharyat, Y. (2024). Manajemen Konflik. In *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1). <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1856>