

Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura

Irawati Nur¹

ARTICLE INFO

Keywords:

Work Conflict, Communication, Employee Performance.

How to cite:

Nur, Irawati (2021).
Pengaruh Konflik Kerja
Dan Komunikasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada
PT. Bina Artha Ventura.
Amsir Management Journal,
2(1), 1-6.

ABSTRACT

This study aims to determine whether work conflict and communication affect employee performance at PT. Bina Artha Ventura Parepare Area. The analysis technique in this study uses quantitative analysis techniques with multiple linear regression methods. The results of this study indicate that partially the work conflict variable (X1) harms employee performance (Y), this indicates that work conflict has a significant effect on employee performance at PT. Bina Artha Ventura Area Parepare while the communication variable (X2) has a significant and positive effect on employee performance (Y), this indicates that communication has a considerable effect on employee performance at PT. Bina Artha Ventura Parepare Area and simultaneously work conflict and communication variables have a significant effect on employee performance

Copyright © 2021 AMJ. All rights reserved.

1. Pendahuluan

Berbicara tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai fokus organisasi publik yang sangat sensitif. Diskursus tentang Sumber Daya Manusia (SDM) kian menarik, seiring dengan kemapanan perspektif pegawai sebagai asset dan bukan sekedar menjadi faktor produksi. Pergeseran perspektif tersebut sangat bermakna, khususnya dalam mengangkat martabat dan nilai-nilai kemanusiaan dalam organisasi publik maupun swasta. Sudut pandang bahwa manusia sebagai faktor produksi telah menempatkan status dan harkat kemanusiaan setara dengan alat produksi lain, seperti material, alat mesin, modal, dll. Bertolak dari sini, maka pembahasan MSDM menjadi lebih strategis dewasa ini. MSDM sebagai fenomena dalam organisasi sudah ada sejak tahun 1915, yang ditandai dengan munculnya aktivitas-aktivitas di seputar masalah personalia. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target kinerja individu adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada. E-mail: irawatinur77@gmail.com

organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling unik karena merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki daya saing yang sifatnya berbeda-beda satu dengan yang lainnya, perbedaan antara individu tersebut pada akhirnya dapat menimbulkan gesekan-gesekan baik berupa konflik kerja sederhana hingga yang bersifat kompleks. Konflik kerja biasanya terjadi dan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Bina Artha Ventura di mana 2019 menjadi puncak turn over karyawan yang sangat tinggi, dari hasil interview exit karyawan hampir 80% mengeluhkan masalah konflik kerja serta kelancaran komunikasi di dalam perusahaan.

PT. Bina Artha Ventura merupakan perusahaan Non Bank dan Non koperasi yang bergerak dalam usaha Microfinance yang memberikan layanan keuangan kepada masyarakat Indonesia, didirikan pada 14 November 2011 dimana Credit Access Asia yang menjadi motivasi bagi perusahaan ini terbentuk dimana sekarang ini memiliki ratusan cabang yang tersebar baik di Jawa, Sumatera dan Sulawesi, dan memiliki ribuan karyawan. Perusahaan ini tentunya memiliki Visi dan Misi yang ingin dicapai sesuai dengan targetnya yang menjadi tantangan bagi karyawan dalam mencapai semua visi dan misi perusahaan, dimana dalam pencapaian tujuan perusahaan di butuhkan kinerja karyawan yang baik, tentunya untuk mendapatkan kinerja yang baik para manajer harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan baik di kantor pusat maupun di kantor cabang, dengan perbedaan yang dimiliki para individu karyawan dengan latar belakang yang berbeda setiap karyawan maka tentunya menjadi hal yang tidak gampang dalam mencapai tujuan perusahaan pada PT. Bina Artha Ventura, hubungan di dalam lingkungan kerja tentu biasa terjadi konflik kerja baik yang sederhana maupun yang memerlukan tindakan yang khusus dan komunikasi harus selalu berjalan dengan baik guna menjadi alat dalam menyamakan persepsi.

2. Landasan Teori

2.2. Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang artinya memberitahukan. Kata tersebut kemudian berkembang dalam bahasa inggris *communication* yang artinya proses pertukaran informasi, konsep, ide, gagasan, perasaan, dan lain-lain antara dua orang atau lebih. secara sederhana dapat dikemukakan pengertian komunikasi, adalah proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seorang sumber atau komunikator kepada seorang penerima atau komunikan dengan tujuan tertentu. Sedangkan komunikasi dalam organisasi adalah proses komunikasi yang terjadi disuatu organisasi dan bertujuan untuk menjaga keharmonisan kerja sama di antara berbagai pihak yang berkepentingan. Sebagai makhluk sosial manusia akan selalu berkeinginan untuk berbicara, tukar-menukar gagasan, mengirim dan menerima informasi, membagi pengalaman, bekerja sama dengan orang lain dalam memenuhi kebutuhan, dan sebagainya.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya². Mangkuprawira dan Hubeis menyebutkan

² Hamid, S. (2014). Manajemen sumber daya manusia lanjutan. Yogyakarta: Deepublish, 95, 96.

bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai³. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan spritual. Defenisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan⁴. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai dalam sebuah organisasi. Di mana di era globalisasi sekarang ini karyawan di tuntut untuk terus berkembang dan memiliki kompetensi yang di butuhkan perusahaan. Kinerja karyawan sangat dekat dengan kinerja perusahaan itu sendiri.⁵

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bina Artha Ventura Area Parepare yaitu sebanyak 35 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana teknik pengambilan sampel yaitu seluruh anggota populasi dimasukkan menjadi sampel, karena jumlah populasi relatif kecil⁶. Data dari hasil penelitian dianalisis dengan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 23.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil analisis regresi linier berganda

Analisis berikut merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23.0. Data diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden atas kuisisioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Bina Artha Ventura Area Parepare sebanyak 35 orang. Berdasarkan penelitian ini maka variabel yang dianalisis adalah variabel bebas yang terdiri dari Konflik kerja (X1) dan Komunikasi (X2) serta variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Tabel 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.462	7.645		3.461	.002
1 Konflik_Kerja(X1)	-.271	.110	-.309	-2.455	.020
Komunikasi(X2)	.729	.157	.584	4.641	.000

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

Sumber : hasil olah data SPSS v23 (2020)

Pada tabel table 1 di atas pada kolom B pada constant (a) adalah 26,462, sedangkan pada konflik kerja (b1) adalah -0,271, dan pada komunikasi (b2) adalah 0,729. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa: konstanta sebesar 26,462, koefisien regresi X1 sebesar -0,271 dan koefisien regresi X2 sebesar 0,729.

³ Rizal, Y., Hubeis, M., Mangkuprawira, S., & Maulana, A. (2013). Pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja individu di perusahaan agroindustri go public. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 8(1), 1-8.

⁴ Pasolong, H. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Salemba Empat*.

⁵ Tijjjang, B., Nurfadhilah, N., & Putra, P. (2020). Product and Service Quality Towards Customer Satisfaction Refilled Drinking Water in Indonesia. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2), 90-101.

⁶ Aditama, P. R. Ajzen, I. 2005. Attitudes, Personality and Behavior Second Edition. New York: Open University Press. Neuman, W. Lawrence. 2013. Metodologi Penelitian

Maka dapat disimpulkan bahwa jika X_1 dan X_2 konstan maka Y bernilai positif (26,462), dan jika X_2 konstan maka dengan adanya konflik kerja yang rendah maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan jika X_1 konstan maka dengan adanya peningkatan komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui variabel independen (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), maka digunakan uji koefisien regresi secara parsial (Uji t). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dari masing-masing variabel. Variabel independen dikatakan berpengaruh jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .⁷

4.3. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Tabel 2

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.476	2	247.738	24.528	.000 ^b
	Residual	323.210	32	10.100		
	Total	818.686	34			

a. Dependent Variable: *kinerja(Y)*

b. Predictors: (Constant), *Komunikasi(X₂)*, *Konflik_Kerja(X₁)*

Sumber: hasil olah data SPSS v23 (2020)

Uji f dikenal dengan uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Dimana dalam hal ini peran analisis ANOVA adalah untuk menguji signifikan pengaruh konflik kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Cara dalam pengujian secara simultan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

4.4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.581	3.178

a. Predictors: (Constant), *Komunikasi(X₂)*, *Konflik_Kerja(X₁)*

Sumber: hasil olah data SPSS v23 (2020)

R menunjukkan korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R mendekati 1 maka hubungan sangat erat, tetapi jika mendekati 0 berarti hubungan semakin lemah. Nilai R pada tabel 4.15 adalah 0,778. Artinya hubungan antara konflik kerja dan komunikasi

⁷ Aditama, P. R. Ajzen, I. 2005. Attitudes, Personality and Behavior Second Edition. New York: Open University Press. Neuman, W. Lawrence. 2013. Metodologi Penelitian

terhadap kinerja karyawan sebesar 0,778. Nilai tersebut hampir mendekati 1 berarti terjadi hubungan yang erat. *Adjusted R Square* (R^2) atau kuadrat dari nilai multiple R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Nilai R^2 sebesar 0,581 artinya kinerja (Y) di pengaruhi sebesar 58,1 % oleh variabel konflik kerja (X_1) dan komunikasi (X_2), sedangkan 41,9 % dipengaruhi oleh varibel lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini⁸.

Konflik kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial Dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) karena di mana hasilnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,455 > 2,037$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Artha Ventura Area Parepare dimana konflik kerja sebagai dampak dua arah yaitu bisa konflik yang sifatnya konstruktif (membangun) ataupun destruktif (merusak) dengan kehadiran konflik di lingkungan kerja dapat mencairkan situasi yang tegang dan menjadi evaluasi baik untuk karyawan maupun perusahaan, konflik kerja sesuai teori asumsi klasik bahwa jika terlalu lama berjalan akan menurunkan kinerja karyawan, kegairahan kerja berkurang dan dapat memicu stress kerja, maka dari itu secara tidak langsung konflik kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Konflik kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Bina Artha Ventura Area Parepare karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ di mana nilainya ($24,528 > 3,28$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini juga mengartikan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap dependen secara bersama-sama atau simultan. Sedangkan dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,641 > 2,037$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Artha Ventura Area Parepare, dimana komunikasi suatu alat untuk menyaman persepsi dalam mencapai tujuan, dan kedudukan komunikasi di perusahaan ini sangatlah penting, dengan komunikasi yang efektif akan membuat karyawan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja dan komunikasi dijadikan sebagai pertukaran informasi yang memperlancar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan hubungan antara variabel konflik kerja dan kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Artha Ventura Area Parepare. Sedangkan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Artha Ventura Area Parepare dan lebih dominan di bandingkan dengan konflik kerja. Sebaiknya dimasa akan datang baik untuk jajaran karyawan maupun manager di PT. Bina Artha Ventura Area Parepare untuk mengelola konflik kerja dengan sebaik mungkin karena

⁸ Aditama, P. R. Ajzen, I. 2005. Attitudes, Personality and Behavior Second Edition. New York: Open University Press.

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, manager harus mampu menyelesaikan dan mengelola konflik di dalam organisasi serta memanfaatkannya sebaik mungkin, bisa sebagai bahan evaluasi maupun bahan untuk bergerak dan mengambil tindakan atau keputusan. Konflik kerja harus diidentifikasi dan di selesaikan secepatnya untuk meminimalisir dampak negatif dari konflik itu sendiri. Begitupun dengan komunikasi di masa yang akan datang PT. Bina Artha Ventura Area Parepare harus memperhatikan komunikasi yang berlangsung pada karyawan di mana komunikasi berperan penting untuk menyamakan persepsi dalam mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya komunikasi yang baik di dalam organisasi maka dapat meningkatkan kinerja orang-orang di dalam organisasi itu sendiri.

Referensi

Buku:

- Aditama, P. R. Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior Second Edition*. New York: Open University Press.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish, 95, 96.
- Tommy, Y. D. (2010). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Burnout Pada Pegawai Bagian Produksi UD. Abadi Lestari Bojonegoro*. Universitas Malang.

Artikel Jurnal:

- Afrina, M., & Ibrahim, A. (2015). Pengembangan Sistem Informasi SMS Gateway Dalam Meningkatkan Layanan Komunikasi Sekitar Akademika Fakultas Ilmu Komputer Unsri. *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, 7(2), 852-864.
- Pasolong, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rizal, Y., Hubeis, M., Mangkuprawira, S., & Maulana, A. (2013). Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu Di Perusahaan Agroindustri Go Public. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 8(1), 1-8.
- Tijjjang, B., Nurfadhilah, N., & Putra, P. (2020). Product and Service Quality Towards Customer Satisfaction Refilled Drinking Water in Indonesia. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2), 90-101.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright ©2021 AMJ. All rights reserved.