



PENGARUH KONFLIK KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUJUR TIMBER SIBOLGA

Giot Marito Simatupang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga
giotmarito8@gmail.com

Mansur Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga
Mansurtanjung14@Gmail

Nurainun Hasibuan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga
Nurainunhsb.Sibolga@Gmail.Com

ABSTRACT

Writing this thesis aims to determine the effect of work conflict and workload on employee performance at PT. Lucky Timber Sibolga. The problem encountered in this study is the lack of a sense of mutual support in doing work as a team.

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of work conflict and workload on employee performance at PT. Lucky Timber Sibolga? While the purpose of this study was to find out whether there is an influence of work conflict and workload on employee performance at PT. Lucky Timber Sibolga? The hypothesis put forward is that there is an influence of work conflict and workload on employee performance at PT. Lucky Timber Sibolga. The population in this study amounted to 525 people consisting of employees and contract employees, the sample in this study were 84 people. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is quantitative analysis.

The results of the study found that work conflict and workload can affect employee performance at PT. It is known that Timber Sibolga has a coefficient of determination (R Square) of 0.605. Work conflict and workload together or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Lucky Timber Sibolga. Where is the $F_{count} > F_{table}$ value ($61.931 > 3.11$). Partially, work conflict has a positive and significant effect on employee performance at PT. Lucky Timber Sibolga. Where the value of $t_{count} = (5.461)$ is greater than the value of $t_{table} (1.989)$, Partially the most dominant workload affects performance, meaning that the workload variable is more decisive in improving employee performance compared to work conflict. Where the value of $t_{count} = (8.886) > t_{table} (1.989)$. Multiple linear regression equation $Y = 11.315 + 0.315X_1 + 0.511X_2$ employee performance shows a positive direction. It is recommended for companies to always try to control conflicts that occur in employees, namely by providing solutions to every problem that occurs in employees.

Keywords: Work Conflict, Workload and Performance

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Masalah yang dijumpai dalam penelitian ini yaitu kurang adanya rasa saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai tim.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Ada Pengaruh Konflik kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah Ada Pengaruh Konflik kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga? Hipotesis yang

Received Mei 3, 2023; Revised Mei 21, 2022; Mei 22, 2023

*Corresponding author, e-mail address

di ajukan yaitu Ada Pengaruh Konflik kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 525 orang yang terdiri dari karyawan dan karyawan borongan, sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara menyebar kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dengan analisis kuantitatif.

Hasil penelitian ditemukankonflik kerja dan beban kerjadapat mempengaruhi kinerja karyawanpada PT. Mujur Timber Sibolgadiketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,605. Konflik kerja dan beban kerjasecara bersama-sama atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanpada PT. Mujur Timber Sibolga. Dimana nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ ($61,931 > 3,11$). Secara parsialkonflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Dimana nilai $t_{hitung} = (5,461)$ lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,989$), Secara parsial beban kerjayang paling dominan mempengaruhi kinerja, maksudnya variabel beban kerjalebih menentukan meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan konflik kerja. Dimana nilai $t_{hitung} = (8,886) > \text{nilai } t_{tabel}$ ($1,989$). Persamaan regresi linier berganda $Y = 11,315 + 0,315X_1 + 0,511X_2$ kinerja karyawan menunjukkan kearah positif. Disarankan buat perusahaan selalu berusaha untuk mengendalikan konflik yang terjadi pada karyawan, yaitu dengan memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada karyawan.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Saat ini masih banyak orang yang berpendapat bahwa konflik adalah sesuatu yang negatif, sehingga sedapat mungkin harus dihindari di dalam dunia kerja. Dalam suatu organisasi (perusahaan) konflik biasanya timbul sebagai hasil adanya masalah – masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Namun, adakalanya konflik bisa memberikan dampak positif di dalam perusahaan, misalnya meningkatkan motivasi bekerja, meningkatkan produksi dan produktivitas yang dihasilkan perusahaan, dan lainnya.

Robbins (2012) mengemukakan bahwa keberadaan konflik hanyalah merupakan masalah persepsi dan merupakan suatu hasil yang alamiah yang tidak dapat dielakkan oleh pihak manapun juga. Namun, jika tidak seorang pun menganggap bahwa konflik itu ada, maka telah menjadi suatu kesepakatan bahwa konflik itu menjadi tidak ada.

Kinerja seorang karyawan ditentukan oleh besar kecilnya beban kerja yang diberikan. Penelitian awal terhadap perubahan beban kerja diperoleh temuan menarik, seperti yang penelitian yang dilakukan Cumming dan Croft (1973) dalam **Bahirah (2013 : 1)** melalui metode *an auditory monitoring task*, mereka menemukan bahwa disaat beban kerja ditingkatkan, kinerja peserta meningkat ke tingkat paling tinggi, kemudian terjadi penurunan. Pada kondisi beban kerja menurun, tingkat kinerja relatif konstan sampai terjadi penurunan substansial beban kerja dimana alokasi waktu diperpanjang. Suatu hal yang menarik adalah bahwa tingkat puncak kinerja dalam kondisi meningkatnya permintaan tidak pernah dicapai dalam kondisi permintaan yang menurun, bukan harus menurunkan beban kerja yang serendah-rendahnya untuk meningkatkan kinerja. Efek ini telah disebut *hysteresis phenomenon* dan diperluas dengan menggunakan metode a visual monitoring task oleh Goldberg dan Stewart (1980) dalam **Bahirah (2013)**. Mereka menemukan kinerja puncak di bawah meningkatnya permintaan secara signifikan lebih baik daripada kinerja puncak dalam kondisi penurunan permintaan. Hasil penelitian

mereka juga menunjukkan bahwa harapan individu, atau kekurangan itu, tidak bisa disalahkan untuk penurunan ini dalam performa puncak ketika beban kerja

Terjadinya persaingan antar individu dengan menghalangi perkembangan karir masing-masing individu. Setiap karyawan saling bersaing untuk mencapai puncak karirnya, tetapi ada karyawan lain yang tidak menginginkan karyawan tersebut untuk meningkatkan karirnya dengan cara menggeser posisi atau menghambat karir karyawan tersebut. Kejadian ini menimbulkan konflik sehingga karyawan tersebut merasa tidak nyaman dengan keadaan tersebut apalagi berada pada satu ruangan dengan pesaingnya itu. Beban kerja dan ketidakharmonisan yang terjadi antara atasan dan anggotanya tersebut menyebabkan kinerja menjadi menurun .

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Konflik Kerja

Konflik sangat erat kaitannya dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelekan, tidak dihargai, ditinggalkan dan juga perasaan jengkel karena kelebihan beban kerja. **Sunyoto (2012 : 90)** menjelaskan bahwa Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Pengertian Beban Kerja

“Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya.”
(Sunyoto 2012 : 64)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut **Rodahl (2019 : 183)** menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja serta faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari beban kerja.

Penelitian Terdahulu

1. **Kristina Natalia (2021)** Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gunung Mas). Diketahui nilai Adjusted R Square bernilai 0,345 atau 34,5%, yang berarti persentase pada variabel independen (konflik kerja dan beban kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 34,5%. Variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini memiliki presentase berpengaruh sebesar 65,5%.

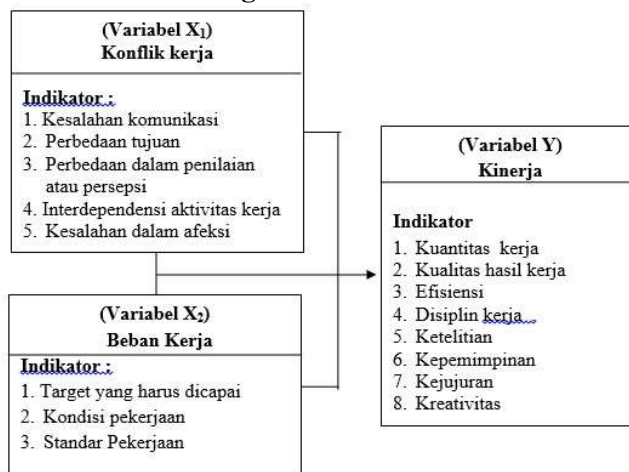
2. **Winner Clinton Purba, Sri Langgeng Ratnasari (2018)** Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. Hasil penelitian diketahui Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja karyawan dimana diperoleh F_{Hitung} adalah 30,798 dengan signifikan nilai F_{Hitung} sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 sedangkan nilai F_{Tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 2,87.

Kerangka Pikir Penelitian

Pengaruh beban kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat diduga konflik kerja dan beban kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Mangkunegara (2013 : 58) , Sunyoto (2012 : 64), Wirawan (2013: 80)

Perumusan Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012 : 93) Hipotesis diartikan “Sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”

Dari pengertian hipotesa di atas, penulis mencoba memberikan jawaban sementara atas penelitian ini yakni :

1. Konflik kerja dan beban kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga.
2. Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga.
- Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui sampel dan data atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pendekatan dalam penelitian ini merupakan pendekatan penelitian kuantitatif.

Analisis statistik

a. Analisis regresi liner berganda (*Multiple regression analysis*)

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

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

Dimana:

Y	=	Kinerja
α	=	Konstanta yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel terikat yang didasarkan pada hubungan nilai bebas
β_1	=	Koefisien regresi variabel konflik kerja
X ₁	=	Konflik kerja
β_2	=	Koefisien regresi variabel beban kerja
X ₂	=	Beban kerja
ε	=	<i>error term</i>

b. Uji hipotesis.

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat serta apakah pengaruh tersebut berlaku untuk keseluruhan populasi. Adapun tahap-tahap untuk membuktikan hipotesis perlu dilakukan uji koefisien determinasi (R^2), uji serempak (uji F), uji parsial (Uji t)

1) Koefisien determinasi.

Tahap pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen menjelaskan varians variabel dependen. Pada dasarnya nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu), berarti variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varians variabel terikat. Sebaiknya jika R^2 semakin mendekati 0 (nol) berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat terbatas. Untuk melihat seberapa besar variabel bebas menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2)

2) Uji serempak (Uji F).

Uji serempak (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara serempak terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian uji secara serempak sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ Konflik kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ Konflik kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga.

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan $\alpha = 0,05$,

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan $\alpha = 0,05$.

Atau membandingkan sig F pada *level of test* ($\alpha = 0,05$) ketentuan H_0 diterima apabila sig $F \geq (\alpha = 0,05)$ H_1 apabila sig. $F \leq (\alpha = 0,05)$.

3) Uji parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen maka dilakukan uji t atau uji parsial. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel konflik kerja (X₁) dan beban kerja (X₂), terhadap variabel kinerja (Y).

$H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel konflik kerja (X₁) dan beban kerja (X₂), terhadap variabel kinerja (Y).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima atau ditolak pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) menunjukkan tingkat probabilitas terjadinya kesalahan $\alpha = 5\%$ dengan

membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

a) $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H_0 ditolak H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas instrumen variabel dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's alpha	r kritis	Keterangan
1	Konflik kerja	0,862	0,60	Sangata
2	Beban kerja	0,888	0,60	Sangat Reliabel
3	Kinerja	0,834	0,60	Reliabel

Sumber : *Data primer yang, data diolah (2022)*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dari keseluruhan variabel penelitian lebih besar dari 60 ($> 0,60$), sehingga dapat dinyatakan instrumen kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Sesuai dengan teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu dengan teknik penyebaran kuesioner kepada responden. Pada setiap pertanyaan terdapat 5 pilihan jawaban, dimana responden diharuskan untuk memilih salah satu pilihan jawaban yang disediakan. Skala yang digunakan untuk melihat tanggapan karyawan terhadap konflik kerja dan beban kerjaserta kinerja adalah skala likert. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

- Skor untuk jawab (SS) diberi skor = 5
- Skor untuk jawab (S) diberi skor = 4
- Skor untuk jawab (KS) diberi skor= 3
- Skor untuk jawab (TS) diberi skor= 2
- Skor untuk jawab (STS) diberi skor = 1

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut **Riduwan (2003 : 71)** adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyaknya Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang : nilai tertinggi – nilai terendah

Banyak Kelas Interval: 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$P = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 4,20 – 5,00 = Sangat Baik (SB)
- 3,40 – 4,19 = Baik (B)
- 2,60 – 3,39 = Kurang Baik (KB)
- 1,80 – 2,59 = Tidak Baik (TB)
- 1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik (STB)

Hasil pengujian asumsi klasik

Untuk memastikan model regresi linier berganda sebagai model yang baik sesuai dengan kriteria BLUE (*Best linier unbiased estimator*) ada beberapa syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi sebagai berikut :

1. Uji normalitas data

Tujuan Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Ada 2 (dua) caramendeteksi yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat normalitas residual, peneliti menganalisis grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan juga menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

b) Analisis statistik

Analisis statistik dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Hasil Pengujian *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	4,99221857
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,100
	Negative	-0,104
Kolmogorov-Smirnov Z		0,957
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,319

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Data primer yang, data diolah (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan besaran nilai hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah $0,319 > 0,05$. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menginformasikan apakah di dalam model regresi ditemukan adanya hubungan yang cukup tinggi di antara variabel-variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilakukan uji nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* dengan kriteria :

- a) Nilai *tolerance* < 0,1 tau VIF > 10 terjadi multikolinieritas
- b) Nilai *tolerance* > 0,1 tau VIF < 10 tidak terjadi multikolinieritas

Untuk mengetahui hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 KonflikKerja	0,982	1,018
Beban Kerja	0,982	1,018

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Data primer yang, data diolah (2022)*

Sesuai dengan Tabel. 4.3 bahwa nilai *tolerance variabel*konflik kejadian beban kerjasebesar (0,982), dapat disimpulkan nilai tolerance semua variabel penelitian lebih besar dari 0,1 (*Tolerance*> 0,1). Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel konflik kerja dan beban kerjasebesar(1,018), dapat disimpulkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) semua variabel penelitian lebih kecil dari 10 (*VIF*> 10), hal ini berarti model regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas.

1. Hasil uji koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya varians variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (konflik kejadian beban kerja), dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel konflik kerja dan beban kerjadalam menerangkan variabel kinerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,778 ^a	0,605	0,595	5,053

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Data primer yang, data diolah (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui besarnya koefisien korelasi (R) adalah 0,778 dan angka tersebut positif mendekati 1, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sangat

kuat dan searah antara kedua variabel konflik kejadian beban kerjasecara serempak dengan variabel kinerja. Diketahui pengaruh variabel konflik kerja dan beban kerjasecara bersama–sama terhadap variabel kinerja yang diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (*R Square*) yaitu 0,605 dan angka koefisien tersebut memberikan arti bahwa varians perubahan dari variabel konflik kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama–sama (simultan) mempunyai hubungan terhadap varians perubahan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 60,5% dan sisanya sebesar 39,5% merupakan pengaruh dari varians perubahan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan berbagai variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

2. Hasil uji F (uji secara simultan)

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel konflik kerja (X_1) dan Variabel beban kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) dilakukan dengan Uji F. Adapun hasil uji secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.163,120	2	1.581,560	61,931	.000 ^b
Residual	2.068,546	81	25,538		
Total	5.231,667	83			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Kerja

Sumber : *Data primer yang, data diolah (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui signifikansi F sebesar 0.000 dimana α lebih kecil dari 5 % atau 0,05. Dari hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan secara linier antara konflik kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja. Hasil uji Anova diketahui besarnya nilai F_{hitung} adalah 61,931 dengan *degree of freedom*/derajat bebas (df) regression sebesar 2 dan nilai df dari residual sebesar 84, maka dapat diketahui besarnya nilai dari F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 3,11 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kejadian beban kerjasecara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Mujur Timber Sibolga.

3. Hasil uji t (uji secara parsial)

Untuk mengetahui hasil uji t hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,315	4,337		2,609	0,011

	Konflik Kerja	0,315	0,058	0,385	5,461	0,000
	Beban Kerja	0,511	0,058	0,626	8,886	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: *Data primer yang, data diolah (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai t_{hitung} untuk variabel konflik kerja (5,461) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,989), atau nilai sig t untuk variabel konflik kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menerima H_1 untuk variabel konflik kerja. Dengan demikian, secara parsial konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dimana setiap peningkatan variabel konflik kerja, maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja. Hal ini memberi arti bahwa jika konflik kerja yang dimiliki berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
 - b) Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja (8,886) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,989), atau nilai sig t untuk variabel beban kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel beban kerja. Dengan demikian, secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dimana setiap peningkatan variabel beban kerja, maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja. Hal ini memberi arti bahwa beban kerja yang ada dalam perusahaan tersebut memberipengaruh positif pada peningkatan kinerja. Setelah diketahui nilai determinasi, uji simultan dan uji parsial, maka model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu : $Y = 11,315 + 0,315X_1 + 0,511X_2$
- 1) Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta = 11,315. hal ini menunjukkan nilai konstan, dimana jika variabel konflik kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) = 0, maka kinerja karyawan tetap sebesar 11,315.
 - 2) Koefisien regresi konflik kerja (X_1) bernilai positif (0,315), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja searah dengan kinerja, dengan kata lain konflik kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Apabila konflik kerja yang dimiliki karyawan baik, maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. Mujur Timber Sibolga.
 - 3) Koefisien regresi beban kerja (X_2) bernilai positif (0,511), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja searah dengan kinerja, dengan kata lain beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Apabila beban kerja yang ada pada PT. Mujur Timber Sibolga sesuai dengan kemampuan karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap kinerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel konflik kerja (5,461) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,989), atau nilai sig t untuk variabel konflik kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menerima H_1 untuk variabel konflik kerja. Dengan demikian, secara parsial konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dimana setiap peningkatan variabel konflik kerja, maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja. Hal ini memberi arti bahwa jika konflik kerja yang dimiliki berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **Kristina Natalia (2021)** dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gunung Mas). Diketahui nilai Adjusted R Square bernilai 0,345 atau 34,5%, yang berarti persentase pada variabel independen (konflik kerja dan bebankerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerjakaryawan) sebesar 34,5%. Variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini memiliki presentase berpengaruh sebesar 65,5%.

Hasil penelitian deskriptif variabel diketahui konflik kerjanya ada PT. Mujur Timber dapat dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pertanyaan sebesar 3,73 yang berada pada interval 3,40 – 4,19 dikategorikan baik.

Pada kenyataannya konflik tidak dapat dihindari tapi dapat diminimalkan supaya konflik tidak kearah perselisihan hingga menyebabkan kerugian pada suatu perusahaan. Tetapi, apabila dapat mengolah konflik dengan baik maka suatu perusahaan bisa memperoleh keuntungan yang optimal. Dampak negatif yang dapat ditimbulkan konflik yaitu, melemahnya hubungan antar pribadi, timbulnya sikap marah, dll. Dampak yang terjadi yaitu dapat terganggunya kegiatan produksi karena terjadi pemborosan waktu untuk menenangkan individu yang terlibat, individu tersebut dapat mengalami stress dan mengurangi kinerjanya. Selain itu konflik dapat menimbulkan dampak positif misalnya, berkembangnya kedisiplinan dan ketertiban dalam menggunakan waktu bekerja, hubungan kerjasama yang meningkat sehingga produktif, motivasi kerja yang meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia (2016) didapatkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerjakaryawan. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerjakaryawan. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan. apabila tidak ada konflik kerja yang terjadi pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat dan sebaliknya jika konflik kerja pada lingkungan kerja sering terjadi maka membuat kinerja karyawan dapat menurun.

Hal senada juga dikatakan oleh Hon (2013) bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika konflik kerja tinggi, karyawan tidak memiliki rasa senang yang kuat pada perusahaan. Kemudian karyawan tidak memiliki kesadaran untuk menjadi bagian dari perusahaan. Hal tersebut meningkatkan keinginan untuk mengundurkan diri. Sehingga pada saat konflik kerja tinggi, kinerja karyawan akan menurun

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik kerja dan beban kerja secara bersama-sama atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Dimana nilai F_{hitung} sebesar lebih besar nilai F_{tabel} ($61,931 > 3,11$)
2. Secara parsial konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Dimana nilai $t_{hitung} = (5,461)$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (1,989)$,
3. Secara parsial beban kerjanya paling dominan mempengaruhi kinerja, maksudnya variabel beban kerja lebih menentukan meningkatkan kinerjakaryawan dibandingkan dengan konflik kerja. Dimana nilai $t_{hitung} = (8,886)$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (1,989)$.
4. Persamaan regresi linier berganda $Y = 11,315 + 0,315X_1 + 0,511X_2$ kinerjakaryawan menunjukkan kearah positif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka diberikan saran sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan upaya pencegahan dini konflik antar karyawan. PT. Mujur Timber Sibolga harus lebih tanggap dalam upaya pengelolaan konflik yang belum terjadi ataupun yang sudah terjadi. Manajemen PT. Mujur Timber Sibolga harus lebih memperhatikan peluang konflik yang terjadi di dalam perusahaan.
2. Diharapkan perusahaan selalu berusaha untuk mengendalikan konflik yang terjadi pada karyawan, yaitu dengan memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- As'ad, Mohammad. (2013) *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Edisi IV*. Yogyakarta: Liberty
- Bahirah (2013) Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan (Bapas) Di Jakarta Timur. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (jpeb) vol. 1. No 1 oktober 3013*
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi* Terjemahan Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset
- Chendikia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2).
- Dicky Fernando (2022) Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Umkm Kota Magelang) *Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang*
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2014) *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hon, Alice H. Y. (2013). "The Effects of Group Conflict and Work Stres on Employee Performances". *Journal Tourism Management*.
- Kristina Natalia (2021) Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gunung Mas). *Skripsi Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma*.
- Maltis L Robert dan John H, Jackson. (2013) Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Kedua, Jakarta : SalembaEmpa
- Mangkunegara, Anwar, Prabu (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Munandar, A.S. (2014) *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi industri dan organisasi*, Jakarta : Universitas Indonesia
- Nursalam. (2014) *Bebas dari Stres Dengan Rileksasi dan Olah Raga*, Jakarta : Kalifa Pustaka Al-kautsar Group
- Prasetyo, B., (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan. Aplikasi*, Jakarta : Raja Grafindo Persad
- Prawirosentono, Suryadi. (2016). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2012) *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey : Pearson Education

- Rodahl (2019). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta
- Ruky, Achmad S. (2016) *Sistem Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta : Penerbit Aditama Media.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, (2022) *Pedoman Penulisan Skripsi*, Sibolga
- Sugiyono. (2012) *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Bandung : Alfabeta
- Sule Erni Tisnawati dan Saefullah Kurniawan (2015) *Pengantar Manajemen*, , Edisi pertama, Jakarta : Prenada Media
- Sunyoto. Danang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta :CAPS.
- Utomo, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Tarwaka (2014) *Dasar – Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*, Solo : Harapan Press
- Winner Clinton Purba, Sri Langgeng Ratnasari (2022) *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. Jurnal Bening Prodi manajemen Universitas riau kepulauan batam. Volume 5 No. 2 Tahun 2018*
- Wirawan, (2017) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat