BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang berharga bagi perusahaan atau organisasi bisnis karena merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan dan pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dapat memberikan keseimbangan antara kemampuan dan tuntutan karyawan (Rahmi dan Kasmiruddin, 2018).

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam mencapai tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang potensial agar dapat meningkatkan hasil kerjanya (Saripuddin dan Handayani, 2017).

Menurut Moeheriono (2012, hlm. 95) "Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Noor (2013) mengidentifikasikan "kinerja adalah catatan mengenai hasil-hasil yang dihasilkan atas fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi".

Upaya mencapai tujuan suatu organisasi, penting untuk

mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ismainar (2018), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain konflik dan stres di lingkungan kerja. Selain itu, Wirawan (2015) menyatakan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melibatkan aspek internal individu, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terlihat bahwa konflik muncul sebagai salah satu masalah utama. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fatikhin dkk (2017), konflik dan stres yang dialami oleh karyawan dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja mereka. Ketika karyawan merasa bahwa beban kerja mereka terlalu besar, hal tersebut dapat menghambat kemampuan mereka untuk berpikir dan mengganggu kesehatan mereka.

Konflik di lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena menimbulkan ketegangan dan ketidaknyamanan di tempat kerja. Konflik yang tidak ditangani dengan baik akan menimbulkan berbagai masalah yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Dampak emosional dari konflik juga memainkan peran penting. Karyawan yang terlibat dalam konflik dapat mengalami stres, kecemasan, atau bahkan depresi. Gangguan emosional tersebut dapat mengalihkan perhatian karyawan dari pekerjaan yang seharusnya

mereka lakukan, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya mengganggu kinerja.

Pada saat melakukan kunjungan ke perusahaan, penulis berhasil mengidentifikasi permasalahan yang ada di perusahaan berdasarkan hasil wawancara. Fokus wawancara adalah pada aspek konflik internal, yang bermanifestasi pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh ketidakadilan dalam pembagian kerja, dimana karyawan menyatakan bahwa tugas yang mereka tangani di luar kemampuan mereka. Selain itu, dalam perusahaan, setiap karyawan dituntut untuk memiliki keahlian di berbagai bidang agar dapat menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir karena urusan pribadi atau cuti. Mereka dituntut untuk siap mengambil alih tugas atas kebijaksanaan atasannya.

Hal ini membuat karyawan beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan lebih berat dibandingkan dengan rekan kerja yang lain dan merasa tidak adil dalam pembagian tugas. Keadaan ini tentunya mengganggu kesehatan fisik dan mental karyawan sehingga menimbulkan tingkat stres yang tinggi terkait pekerjaan yang mereka lakukan. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi menurun, yang terlihat pada ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Konflik internal yang dialami perusahaan tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap berjalannya operasional perusahaan. Pengaruh tersebut juga dialami oleh berbagai perusahaan termasuk PT. Esaputlii

Prakasa Utama Kabupaten Barru. Akibat dari konflik yang terjadi pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru kemungkinan besar akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tergantung pada lingkungan perusahaan yang mereka tempati.

Adapun masalah yang ingin diteliti penulis yaitu tentang pengaruh konflik internal di perusahaan PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru. Penelitian ini dipilih karena penulis merupakan salah satu karyawan di perusahaan tersebut dan telah mengalami sendiri dampak dari konflik internal terhadap kinerja setiap karyawan di PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Konflik Internal Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar berlakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana konflik internal pada PT. Esaputlii Prakasa Utama?
2. Apakah konflik internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui:

1. Konflik internal pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru
2. Pengaruh konflik internal perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan maanfaat secara teoritis dalam hal peningkatan kreativitas dan inovasi, komunikasi, resolusi konflik, dan pemahaman yang lebih baik tentang konflik yang dapat meningkat kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan juga digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan pengembangan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Karyawan diharapkan mampu memberikan konstribusi positif melalui kinerja yang baik dan juga memaksimalkan kinerja yang dimiliki sehingga tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan perusahaan.

Menurut Moeheriono (2012) “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melaui perencanaan strategi suatu organisasi”. Menurut Fahmi (2017) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Rismawati dan Mattalata (2018) menyatakan “kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif

dari suatu kebijakan operasional".

Noor (2013) berpendapat bahwa "kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi". Menurut Fattah (2017) "kinerja adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi membutuhkan kinerja pada karyawan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Ismainar (2018) yaitu:

1) Konflik, suatu konflik yang terjadi dalam organisasi sangat sulituntuk dihilangkan. Persaingan dan konflik mudah timbul dalam hubungan antar kelompok karena berbagai hal sepeti perbedaan perbedaan sasaran, sistem nilai, upaya, dan kepentingan.
2) Stres, pada hakekatnya merupakan ketegangan emosional dalam interaksi antar seorang dengan lingkungannya yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang.

Stres bisa menampakkan dirinya sebagai bentuk yang bersifat fisioligis, psikologis, dan keprilakuan.

Selain faktor di atas berikut faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2015) antara lain:

1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan karyawan. Sementaraitu, faktor-faktor yang diproleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2) Faktor-faktor internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.
3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organiasai, pengembangan dalam diri setiap individu,

pemeliharaan sistem, dan dokumentasi. Kinerja juga memiliki tujuan dan manfaat. Adapun tujuan dan manfaaat kinerja menurut Bangun (2012) yaitu:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasai yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2) Penembangan dalam diri setiap individu.

   Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3) Pemeliharaan sistem.

   Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan olehindividu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.
4) Dokumentasi.

   Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemeliharaan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang di gunakan. Menurut Moeheriono (2014) indikator kinerja antara lain:

1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* dan *outcome* suatu kegiatan.
2) Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3) Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4) Suatu informasi operasioanal yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Menurut Robbins (2016), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan

terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5) Komitmen merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Konflik

a. Pengertian Konflik

Dalam kehidupan manusia tentunya tidak akan terlepas dengan namanya konflik termasuk dalam dunia kerja. Konflik dapat terjadi karena adanya pertentangan yang terjadi antara dua atau lebih pihak. Konflik timbul sebagai hasil adanya

komunikasi, hubungan pribadi, ataupun struktur organisasi yang tidak sesuai dengan harapkan yang akan mengganggu pikiran hingga terjadi konflik yang akan mengganggu aktifitas seseorang. Beberapa pengertian berikut ini dapat memberikan penjelasan makna konflik.

Menurut Wibowo (2015) “konflik adalah proses atau hasil interaksi dimana pihak pertama merasa bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lainnya”. Marwansyah (2016) menyatakan “konflik adalah ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut”.

Ismainar (2018) “Konflik adalah pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikasikan sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan bahkan dapat memperjelas kesalahpahaman. Menurut Mangkunegara (2017) “konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.

Jadi dapat disimpulkan konflik adalah pertentangan yang terjadi ketika dua orang atau lebih menganggap adanya perbedaan-perbedaan yang dapat merugikan dirinya serta tidak

sesuai dengan apa yang ia harapkan.

b. Konflik Internal

Konflik menurut Lewis (2010: 87) dapat diklasifikasikan ke dalam dua bentuk utama, yaitu konflik eksternal dan konflik internal. Konflik eksternal berkaitan dengan dinamika konflik antara satu, dua, atau bahkan tiga kelompok yang berbeda. Sebaliknya, konflik internal berfokus pada perselisihan yang muncul di dalam kelompok itu sendiri. Dalam konteks ini, setiap individu dalam kelompok memiliki tujuan dan keinginan pribadi yang diperjuangkan, sehingga meningkatkan tingkat persaingan dan dapat mengakibatkan konflik.

Menurut Husaini (2015: 107), konflik adalah:

1) Pertentangan antara dua atau lebih terhadap satu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain.
2) Konflik adalah pertentangan dengan hati nurani sendiri.

Berdasarkan pandangan ini, dapat disimpulkan bahwa konflik internal muncul di dalam sebuah kelompok yang memiliki hubungan yang sangat dekat atau akrab.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik

Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik dapat dikelompokkan dalam dua kelompok besar, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor-faktor tersebut menurut Sinambela

(2018) yaitu:

1) Faktor Intern
   a) Kemantapan organisasi. Organisasi yang telah mantap lebih mampu menyesuaikan diri sehingga tidak mudah terlibat konflik dan mampu menyelesaikannya.
   b) Sistem nilai. Sistem nilai suatu organisasi ialah sekumpulan batasan yang meliputi landasan dan cara berinteraksi suatu organisasi, apakah sesuatu itu baik atau buruk, salah atau benar.
   c) Tujuan. Tujuan suatu organisasi dapat menjadi dasar tingkah laku organisasi itu serta para anggotanya.
   d) Sistem lain dalam organisasi. Sistem-sistem lain, seperti sistem komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, imbalan, dan lain-lain.
2) Faktor Ekstern meliputi hal-hal sebagai berikut:
   a) Keterbatasan sumber daya. Kelangkaan suatu hal yang dapat menumbuhkan persaingan dan dapat berakhir menjadi konflik.
   b) Kekaburan aturan/norma di masyarakat. Hal ini memperbesar peluang perbedaan persepsi dan pola bertindak.
   c) Derajat ketergantungan dengan pihak lain. Semakin bergantung satu pihak dengan pihak lain, semkin mudah

konflik terjadi.

d) Pola interaksi dengan pihak lain. Pola yang bebas memudahkan pemaparan dengan nilai-nilai lain sedangkan pola tertutup menimbulkan sikap kesulitan penyesuaian diri.

Konflik sering juga disebut dengan perselisihan atau pertikaian. Konflik atau pertikaian itu sendiri dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor konflik lainnya menurut Marwansyah (2016) antara lain:

3) Faktor Organisasi

a) Persaingan untuk memperoleh sumber daya yang terbatas. Semua organisasi memiliki sumber daya terbatas, dan konflik sering kali muncul disebabkan oleh pembagian ruang, dana, perlatan, atau karyawan.

b) Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang. Orang-orang atau kelompok dalam organisasi kadang-kadang ragu mengenai siapa yang sehaarusnya bertanggung jawab untuk melakukan berbagai tugas atau kewajiban. Bila ini terjadi, tiap pihak yang terlibat konflik biasanya menyangkal bahwa mereka bertanggung jawab, dan di sinilah pangkal terjadinya konflik.

c) Interderdepensi dan kejadian-kejadian yang muncul dari saling ketergantungan ini. Di dalam organisasi pada

umumnya, berbagai unit kerja, kelompok, dan individu harus bertanggung kepasda pihak lainuntuk menjalankan pekerjaan masing-masing. Mereka menerima masukan dari orang/pihak lain dan tak dapat bekerja tanpa masukan ini. Masukan yang tertunda, terlambat, atau diberikan dalam bentuk yang tidak lengkap atau tidak memuaskan, sering memunculkan konflik yang tajam.

d) Sistem imbalan. Jika sistem ini menciptakan kesenjangan antar unit atau antar kelompok, bisa dipastikan akan timbul konflik. Ini terutama terjadi bila orang-orang yang terlibat mempersepsikn sistem imbalan sebagai sistem yang tidak adil atau bias.

e) Diferensiasi atau pembedaan di dalam sebuah organisasi. Ketika sebuah organisasi tumbuh dan berkembang, banyak yang kemudian cenderung menambah jumlah bagian atau divisi. Orang-orang yang bekerja dalam kelompok-kelompok ini akan tersosialisasi dengan kelompok- kelompoknya, dan cenderung menerima norma-norma dan nilai-nilai kelompok. Ketika mereka mengidentifikasikan dirinya dengan kelompok kerja masing-masing, persepsi mereka terhadap anggota organisasi yang lain bisa berubah. Mereka memandang orang-orang di luar unit mereka berbeda, kurang

berharga, dan kurang kompeten dibandingkan dengan unit mereka dan orang-orang di dalamnya.

4) Faktor Antar Pribadi

a) Rasa iri hati atau dendam. Bila seseorang dikecam atau dimarahi oleh orang lain, yang menyebabkan mereka kehilangan muka, ia bisa mengembangkan sikap yang sangat negatif terhadap orang-orang yang dianggapnya bertanggung jawab. Akibatnya, ia dapat menghabiskan banyak waktu dan upaya untuk merencanakan, atau benar-benar melakukan, tindakan balasan.

b) Terjadinya salah anggapan atau kesalahan atribut, yakni kesalahan mengenai penyebab dari prilaku orang lain. Jika seseorang mengetahui bahwa kepentingan mereka dihalangi oleh orang lain, ia biasanya mencoba menentukan mengapa orang ini berlaku seperti itu. Apakah itu suatu tindakan yang disengaja untuk menggangu? Atau, apakah itu dilakukan di luar kendali? Konflik lebih sering muncul jika seseorang menganggap bahwa orang lain memang sengaja menghambat kepentingannya.

c) Komunikasi yang buruk. Ini mengacu pada kenyataan bahwa orang sering berkomunikasi dengan orang lain dengan cara-cara yang mengganggu atau tidak

menyenangkan. Komunikasi yang buruk sering kali terjadi karena ketidakjelasan pesan yang disampaian, ketidakjelasan tersebut dapat membuat karyawan bingung atas apa yang harus dilakukan.

d) Kritik yang tidak tepat. Berupa umpan balik negatif yang disampaikan dengan cara-cara yang menyinggung orang yang menerimanya, dari pada melakukan pekerjaan secara lebih baik.

e) Ketidakpercayaan. Semakin kuat kecurigaan orang bahwa pihak lain akan merugikan atau mengganggu, dan mengabaikan kepentingannya, semakin besar kemungkinan terbinanya hubungan yang diwarnai konflik dengan pihak lain itu.

f) Sejumlah karakteristik pribadi. Orang-orang dengan kepribadian tertentu cenderung lebih banyak terlibat konflik. Misalnya orang-orang yang sangat sadar tentang bagaimana orang lain bereaksi terhadap mereka, cenderung mampu meyelesaikan konflik dengan cara-cara yang lebih produktif.

d. Kerugian dan Manfaat Konflik Internal

Pada tingkat hubungan antar pribadi, konflik dapat merusak kerja sama kelompok. ketidakpercayaan dapat tumbuh diantara orang-orang yang semestinya mengkoordinasikan

tugas-tugas atau kegiatan mereka.salah satu akibat individual dari konflik adalah timbulnya perasaan kalah dalam diri seseorang. Sementara itu, manfaat yang dapat diperoleh dari konflik menurut Rachman (2010) antara lain:

1) Memunculkan masalah-masalah yang tersembunyi ke permukaan, sehingga ada kemungkinan untuk diselesaikan
2) Mendorong orang untuk mencari pendekatan yang lebih tepat untukmemperoleh hasil yang lebih baik.
3) Meningkatkan kesadaran diri dan kesadaran terhadap orang lain danmasalah-masalah yang mereka hadapi.
4) Menyempurnakan proses pengambilan keputusan.
5) Menyebabkan perubahan-perubahan dan mengurangi kebosanan.

e. Indikator Konflik Internal

Konflik dapat terjadi dimana saja dan kapan saja konflik sering kali dilatar belakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi dan memiliki berbagai macam indikator. Indikator konflik kerja menurut Sulistiyani, dkk (2017) adalah sebagai berikut:

1) Koordinasi kerja adalah pembagian kerja antar kelompok kerja. Pembagian kerja yang tidak merata dapat menimbulkan konflik antar kelompok.
2) Komunikasi adalah penyampaian ide dari satu orang ke

orang lain Apalagi komunikasi yang terjalin tidak baik maka dapatmenimbulkan konflik kerja.

3) Ketergantungan pelaksanaan tugas adalah mengandalkan orang lain untuk menyelesaikan tugas.
4) Perbedaan persepsi adalah perbedaan tanggapan yang terjadi antar karyawan.
5) Persaingan kerja adalah saling berlomba untuk mendapatkan pujian dari atasan.

Indikator konflik lainnya menurut Anwari, dkk (2016) antara lain:

1) Tekanan kerja yaitu tekanan yang berpunca dari pada atau melibatkan pekerjaan yang merupakan faktor penting yang dapat menggugat keharmonisan kualiti kehidupan seorang pekerja.
2) Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, tuntutan tugas meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.
3) Kurangnya kebersamaan antar karyawan, kurangnya berinteraksi antar karyawan akan mengakibatkan kurangnya solidaritas dan kedekatan antar karyawan.
4) Kesibukan dalam bekerja yakni sibuk dalam mencapai tujuan masing-masing tanpa melihat keadaan sekitar.

Menurut Hasibuan (2017:199) mengemukakan bahwa

indikator konflik adalah sebagai berikut:

1) Ego Manusia

   Ego manusia selalu menginginkan lebih berhasil dari manusia lainnya, akan menimbulkan persaingan atau konflik.

2) Kebutuhan

   Kebutuhan material dan non-material yang terbatas akan menyebabkan timbulnya persaingan dan konflik.

3) Perbedaan Pendapat

   Perbedaan pendapat akan menimbulkan persaingan atau konflik. Hal ini terjadi karena terkadang setiap orang atau kelompok selalu mempertahankan bahwa pendapatnya itulah yang paling tepat.

4) Salah Paham

   Salah paham sering terjadi di antara orang-orang yang berkerjasama. Salah paham (salah persepsi) ini timbulah persaingan atau konflik di antara individu karyawan atau kelompok.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diketahui penelitian terdahulu dimaksudkan agar pokok masalah yang diteliti memiliki relevansi (sesuai atau tidak sesuai) dengan sejumlah teori yang telah ada. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan bahan

komplementer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Marwansyah (2016, hal. 302) menyatakan, “konflik adalah ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam hubungan antar manusia terdapat perbedaan-perbedaan pendapat, tujuan, kebutuhan, keinginan, kebiasaan dan lain sebagainya yang dapat mengarah pada timbulnya konflik di antara karyawan”. Konflik yang terjadi disuatu organisasi pastinya akan berdampak pada kenyamanan karyawan yang dapat mengganggu pikiran dan ketenangan jiwa hingga dapat menyebabkan stres juga terganggunya kemampuan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Andri Ramadhan Walangantu, Harry J. Sumampouw, Henny S. Tarore (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan kenyataan bahwa karyawan Manado Pegadaian penanganan dan pengelolaan konflik karyawan dilakukan secara efisien dan efektif maka akan timbul dampak positif melalui perilaku yang dipandang oleh karyawan sebagai sumber daya manusia potensial dengan berbagai konsekuensi seperti peningkatan ketertiban, kedisiplinan dalam menggunakan waktu kerja, meningkatkan hubungan kerjasama produktif, motivasi kerja.

3. Guswarno (2011) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. LONSUM (London Sumatera) Tbk. Balombissie Division Estate Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal dan konflik interorganisasi signifikan berpegaruh secara parsial terhadap kinerja. Hasil determinasi (R2) menggunakan nilai *adjusted r square* dengan nilai 0,518, artinya konflik interpersonal dan konflik interorganisasi memberikan pengaruh sebesar 51,8% terhadap kinerja dan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
4. Sudiwati (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Internal Terhadap Hubungan Kerjasama Tenaga Administrasi Di Mtsn Sekecamatan Singkil Kabupaten Aceh Singkil. Hasil penelitian konflik internal memberikan pengaruh terhadap hubungan Kerjasama Tenaga administrasi di MTsN Sekecamatan Singkil Kabupaten Aceh Singkil namun tidak singnifikan dengan nilai Sig. 0, 454 > 0,05. Dan berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh Y= 44,090-0,479 X, ini menunjukkan konflik internal (X) berpengaruh negatif terhadap hubungan Kerjasama tenaga administrasi. Serta diperoleh nilai signifikansi – 0,383 yang memiliki makna korelasi yang lemah karena dibawah 0,5 dan memiliki tanda (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan. Dan berdasarkan analisis koefisiensi determinansi diperoleh 0,147, nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh konflik internal (X) terhadap hubungan kerjasama (Y) adalah sebesar 14,7

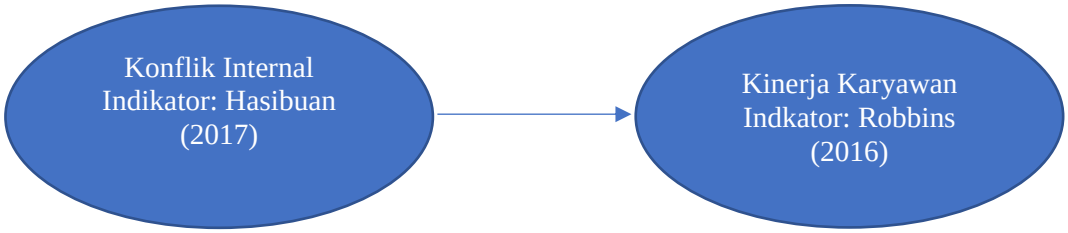
% sedangkan 85,3% hubungan kerjasama (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka dengan ini hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis alternatif Ha diterima sedangkan hipotesis nihil H_0 ditolak.

C. Kerangka Pikir

Menurut Wibowo (2015, hal. 257) “konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah dipengaruhi secara negatif, atau tentang memengaruhi secara negatif, tentang sesuatu yang diketahui pihak pertama. Konflik dapat terjadi karena adanya pertentangan atau ketidaksetujuan diantara perseorangan atau kelompok di dalam sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan”.

Penelitian-penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana pengaruh konflik terhadap kinerja. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menurut Lesimanuaya (2016), Anwari, dkk (2016), dan Worang (2017) Apabila konflik kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Penulis juga berasumsi bahwa konflik internal berpengaruh terhadap kineja karyawan. Hubungan tersebut dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yakni: diduga konflik internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

   Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Esaputlii Prakarsa Utama di Desa Kupa, Kabupaten Barru.

2. Waktu Penelitian

   Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 3 (tiga) bulan dimulai pada bulan Desember-Februari 2024.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti, dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama di Desa Kupa, Kabupaten Barru yang berjumlah 320 orang.

2. Sampel

   Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil berdasarkan random sampling *(probability sampling)*. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\boldsymbol{n = \frac{N}{1 + Ne^2}}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Persen Kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, maksimum 10%, 15%, dan 20%.

Dari rumus di atas dapat ditentukan ukuran sampel minimum:

$$\boldsymbol{n = \frac{N}{1 + Ne^2}}$$

$$\boldsymbol{n = \frac{320}{1 + 320\ (0,1)^2}}$$

$$\boldsymbol{= \frac{320}{1 + 320\ (0,01)}}$$

$$\boldsymbol{= \frac{320}{1 + 3,2} = \frac{320}{4,2} = 76}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diambil sampel minimum dari populasi sebanyak 76 orang responden.

C. Definisi Operasional

Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian skripsi ini :

1. Variabel Independen (X)

Konflik Internal merujuk pada pertentangan yang terjadi di dalam suatu kelompok, di mana setiap individu dalam kelompok memiliki tujuan dan kegiatan yang berbeda yang ingin mereka

perjuangkan. Hal ini dapat meningkatkan tingkat persaingan dan menyebabkan timbulnya konflik di dalam kelompok tersebut. Adapun indikator-indikator konflik internal yang digunakan sebagai berikut:

a. Ego manusia
b. Kebutuhan
c. Perbedaan pendapat
d. Salah paham

2. Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas
b. Kuantitas
c. Ketepatan
d. Efektifitas
e. Komitmen

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Nurdin et al, 2019:173-187):

1. Wawancara

Wawancara dalam konteks penelitian adalah interaksi antara peneliti dan responden dengan tujuan untuk mengumpulkan data

secara langsung dari responden. Wawancara umumnya digunakan dalam penelitian kualitatif untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai pengalaman, sikap, pandangan, atau perilaku individu atau kelompok. Wawancara dapat dilakukan secara langsung, telepon, atau melalui platform media online.

Berdasarkan jenisnya, wawancara dapat dibedakan menjadi wawancara terencana dan wawancara insidental. Wawancara terencana direncanakan terlebih dahulu untuk mengumpulkan informasi yang sesuai dengan tema yang telah ditentukan. Proses wawancara terencana meliputi penyusunan pedoman wawancara dan identifikasi narasumber yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan tema yang direncanakan. Di sisi lain, wawancara insidental terjadi ketika objek atau peristiwa yang diwawancarai tidak terduga atau tidak direncanakan, sehingga menyulitkan persiapan sebelumnya. Namun, hal ini tidak berarti bahwa interviewer tidak memiliki pengetahuan tentang metode atau prinsip-prinsip wawancara yang tepat (Pujastawa, 2016).

2. Observasi

Metode observasi merupakan cara pengambilan data dengan melakukan pengamatan secara langsung. Teknik ini dapat digunakan untuk evaluasi aspek kognitif dan non-kognitif seperti sikap, evaluasi kerja, dan situasi responden (Abdullah et al, 2022:59). Dalam metode observasi diperlukan pedoman berisi

indikator-indikator yang pasti dalam melakukan observasi sehingga penelitian menjadi terstruktur dan data yang dihasilkan tidak bias dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti hanya fokus pada objek penelitian

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan validitas dan realibilitas tinggi. Menurut Sugiyono (2020:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Berdasarkan metode pengumpulan data di atas, maka penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode tersebut membantu peneliti dalam memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang fenomena yang diteliti. Observasi dan wawancara memberikan wawasan mendalam tentang konteks dan perilaku secara langsung, sedangkan kuesioner memfasilitasi pengumpulan data dari beragam responden dengan latar belakang atau pengalaman yang berbeda. Menggabungkan ketiga metode tersebut menghasilkan gambaran yang lebih komprehensif dan terperinci tentang pengaruh konflik internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Esaputlii Prakarsa Utama di Desa Kupa, Kabupaten Barru dengan melakukan penyebaran

kuesioner untuk mengukur persepsi responden dengan menggunakan skala likert yang digunakan oleh Sugiyono (2019) yaitu:

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert

No.	Pernyataan	Kode	Bobot Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data dalam penelitian ini adalah terdiri dari:
   a. Data kualitatif yaitu data mengenai sejarah singkat PT. Esaputlii Prakarsa Utama di Desa Kupa, Kabupaten Barru dan struktur organisasi.
   b. Data kuantitatif yaitu data jumlah karyawan PT. Esaputlii Prakarsa Utama di Desa Kupa, Kabupaten Barru.
2. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:
   a. Data pimer adalah data yang bersumber dari hasil kuisioner dengan responden.
   b. Data sekunder yaitu data yang bersumber dari laporan atau dokumen yang telah dibukukan oleh PT. Esaputlii Prakarsa Utama di Desa Kupa, Kabupaten Barru.

F. Teknik Analisis Data

1. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

   a. Pengujian Valditas Instrumen

      Menurut Sugiyono (2013:121) “Valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Untuk mendapatkan instrumen yang valid maka diperlukan pengujian validitas.

   b. Pengujian Reliabilitas

      Menurut Sugiyono (2013:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Reliabilitas instrumen tingkat pemahaman gambar teknik dan kreativitas dihitung dengan rumus KR 20 (Kuder Richardson), karena skor instrumennya bukan merupakan rentangan, melainkan benar atau salah.

2. Analisis Data

   Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sesuai dengan fakta tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2013:147).

   Analisis deskriptif dipilih dikarenakan dalam penelitian ini

dilakukan untuk populasi tanpa diambil sampelnya dan pada penelitian ini mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi sederhana. Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Adapun persamaan regresi linear sederhana dapat dituliskan dengan rumus di bawah ini:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Kinerja karyawan

a : Kostanta

b : Koefisien korelasi

X : Konflik internal

BAB IV
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Perusahaan

Perusahaan PT. Esaputlii Prakarsa Utama didirikan dengan harapan Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak ditengah-tengah wilayah Negara Republik Indonesia mempunyai peluang yang sangat besar dalam pengembangan industri perikanan dan kelautan. Sulawesi Selatan juga mempunyai beberapa produk-produk unggulan /utama yang diekspor selama ini ke mancanegara antara lain: nikel, coklat, jagung, kopi, udang dan ikan bandeng.

Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan beberapa kebijakan yang ditempuh, telah beberapa kali melakukan berbagai terobosan antara lain pada saat terjadinya krisis moneter itu ditempuh dengan peningkatan GRATEKS II (Gerakan Peningkatan Ekspor 2 kali lipat) dimana komoditas unggulan seperti: kopi, coklat dan udang sangat memegang peranan penting dan mempunyai suatu peningkatan pendapatan yang dikenal dengan Bonansa Ekonomi. Inilah menjadi latar belakang mengapa Hatchery (Pembenihan Udang) dalam bentuk benur ini menjadi konsentrasi kami PT. Esaputlii Prakarsa Utama untuk terus melakukan terobosan-terobosan dan inovasi-inovasi baru dalam menjaga kualitas dan memasok benur kebutuhan masyarakat dan ekspor. Oleh karena itu, prospek kedepan permintaan akan udang semakin

tinggi, terutama permintaan dari China, Eropa, Amerika dan sebagian dari ASEAN. Pemasok benur terbesar untuk wilayah Indonesia saat ini adalah PT. Esaputlii Prakarsa Utama, dimana indukan yang kami beli adalah berasal dari pantai utara Amerika yang tidak terkontaminasi dengan logam-logam berat yang ada di laut. Oleh karena itu, benur yang kami hasilkan adalah benur yang berkualitas dan dapat diterima untuk ekspor.

B. Visi, Misi, dan Nilai-Nilai Perusahaan

1. Visi

Terwujudnya perusahaan PT. Esapratama sebagai perusahaan industri perikanan budidaya terintegrasi dan modern serta terkemuka di Indonesia.

2. Misi

a. Menjalankan usaha industri perikanan budidaya secara terintegrasi dengan berdasarkan management perusahaan modern.
b. Mengutamakan prinsip-prinsip komersil yang kuat dengan profesionalisme karyawan dan terus berinovasi untuk optimalisasi profit.
c. Membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan koordinasi yang erat dengan plasma sebagai perusahaan terdepan dalam pengembangan budidaya perikanan.
d. Mengembangkan seluruh karyawan untuk mencapai kinerja

optimal dan menjadi salah satu keunggulan bersaing dan kebanggaan utama perusahaan dengan standar etika yang tinggi dengan kejujuran dan integritas serta karakter yang membanggakan.

3. Nilai-Nilai

a. Percaya Diri: Berperan dalam mengelola perusahaan serta menjadi pelopor dalam pembaharuan tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*).
b. Bersih: Perusahaan dikelola secara professional, menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas, menghindari benturan kepentingan dan tidak menoleransi kecenderungan adanya KORUPSI (*insider trading*).
c. Perhatian Yang Tinggi: Berorientasi pada kepentingan pelanggan serta berkomitmen memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Pelayan terbaik adalah produk yang berkualitas, packaging yang higenis dan *delivery* yang tepat (Waktu dan Tujuan).
d. Kualitas: Mampu menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersil serta cepat mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat.
e. Berkemampuan: Mampu mengelola perusahaan mulai dari pimpinan dan pekerja yang professional dan memiliki itikat dan penguasaan teknis tinggi memajukan perusahaan.

C. Top Managemen Perusahaan

1. Kuasa Pemegang Saham : Drs. H. Ahmad Eddy Baramuli
2. Komisaris Utama : Ahmad Abdi Baramuli, SE
3. Komisaris : Ahmad Jaya Baramuli, BSC
4. Direktur Utama : H. Ahmad Bhakti Baramuli, MBA
5. Direktur Adm & Keuangan : H. Alimin Imran
6. Direktur Produksi & Teknik : H. Syarifuddin Tang
7. Direktur Pembenihan : Ir. Tuwuh Tamid
8. Direktur Budidaya & Pemasaran : Ir. H. Muh Ishak, M. Si

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Gambaran tentang profil responden dalam peneitian ini ditunjukkan dengan memberikan informasi mengenai keterangan tentang umur responden, pendidikan dan masa kerja dari responden pada masyarakat yang menerima bantuan pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru yang menjadi tempat peneliti melakukan penelitian.

a. Deskripsi Responden Menurut Umur

Adapun deskripsi responden menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Responden Menurut Umur PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru

No	Umur Responden	Jumlah	Frekuensi
1	31 tahun – 40 tahun	49	64.47%
2	41 tahun – 50 tahun	19	25.00%
3	51 tahun – 60 tahun	8	10.53%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Kuisioner

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa umur responden dari PT. Esaputlii Prakasa Utama di Kabupaten Barru. Dari total 76 responden, kelompok umur 31 tahun hingga 40 tahun mendominasi dengan jumlah 49 orang atau 64,47%. Kelompok

umur 41 tahun hingga 50 tahun berada di urutan kedua dengan 19 responden atau 25,00%. Sementara itu, kelompok umur 51 tahun hingga 60 tahun merupakan yang paling sedikit, dengan hanya 8 responden atau 10,53%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 31 hingga 40 tahun, yang mungkin mencerminkan karakteristik demografis tenaga kerja di perusahaan tersebut.

b. Deskripsi respoden menurut Latar belakang pendidikan

Adapun latar belakang pendidikan dari responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.2
Latar Belakang Pendidikan PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru

No	Latar belakang pendidikan	Jumlah	Frekuensi
1	SLTA/ Sederajat	42	55.26%
2	Sarjana S1	28	36.84%
3	Sarjana S2	6	7.89%
Jumlah		76	100%

Sumber: Hasil Kuisioner

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa PT. Esaputlii Prakasa Utama yang berlokasi di Kabupaten Barru memiliki distribusi latar belakang pendidikan karyawan yang beragam. Dari total 76 karyawan, mayoritas atau 55.26% di antaranya merupakan lulusan SLTA atau setara, dengan jumlah 42 orang. Sebanyak 28 orang karyawan, atau 36.84%, memiliki gelar Sarjana (S1). Selain itu, terdapat 6 orang karyawan yang memiliki gelar Magister (S2),

yang menyumbang 7.89% dari total karyawan. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan ini berpendidikan SLTA, sementara sebagian lainnya memiliki pendidikan yang lebih tinggi hingga jenjang pascasarjana.

c. Deskripsi Responden Menurut Masa Bekerja

Lama bekerja dari responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.3
Masa Bekerja Responden pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru

No	Lama bekerja	Jumlah	Frekuensi
1	1 - 5 Tahun	25	32.89%
2	6 - 10 Tahun	35	46.05%
3	10 - 20 Tahun	16	21.05/%
Jumlah		76	100%

Sumber: Hasil Kuisioner

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa masa bekerja responden pada PT. Esaputlii Prakasa Utama di Kabupaten Barru. Dari 76 responden, mayoritas bekerja antara 6 hingga 10 tahun, yaitu sebanyak 35 responden atau 46,05%. Selanjutnya, ada 25 responden yang telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun, yang mewakili 32,89% dari total responden. Sementara itu, 16 responden atau 21,05% telah bekerja selama 10 hingga 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang relatif lama, dengan hampir setengah dari mereka telah bekerja selama lebih dari 6 tahun.

d. Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden pada Konflik Internal

Tabel 5.4
Frekuensi Jawaban Responden pada Konflik Internal

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa bahwa kompetisi untuk mencapai kesuksesan pribadi sering kali menyebabkan konflik di tempat kerja	21	21	0	34	0
2	Adanya keinginan untuk lebih unggul dibandingkan rekan kerja dapat memicu persaingan yang tidak sehat	7	56	0	13	0
3	Konflik sering kali timbul ketika seseorang merasa dirinya lebih berhak dibandingkan orang lain.	14	30	0	24	8
4	Persaingan untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas dapat menimbulkan konflik di antara anggota tim	37	28	0	11	0
5	Ketidakpuasan terhadap pemenuhan kebutuhan material seringkali menyebabkan konflik.	12	38	0	26	0
6	Perbedaan pendapat mengenai cara menyelesaikan tugas sering menyebabkan konflik dalam tim.	17	30	0	29	0
7	Konflik sering muncul ketika individu atau kelompok mempertahankan pendapat mereka tanpa mempertimbangkan pandangan lain	32	31	0	13	0
8	Ketidaksetujuan terhadap keputusan kelompok dapat memicu pertengkaran	22	34	0	20	0
9	Salah paham mengenai peran dan tugas dapat menyebabkan perselisihan antar karyawan	22	29	0	25	0

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024

Dari hasil penelitian dari Sembilan pernyataan kepada responden tentang variabel konflik internal, diketahui bahwa Berdasarkan data frekuensi jawaban responden pada pernyataan mengenai konflik internal, dapat disimpulkan beberapa hal penting terkait sumber dan pemicu konflik di tempat kerja.

Pernyataan pertama menunjukkan bahwa kompetisi untuk mencapai kesuksesan pribadi sering kali menjadi penyebab konflik di tempat kerja, dengan 21 responden setuju sangat setuju dan 21 responden setuju, sementara 34 responden tidak setuju dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak responden merasa bahwa kompetisi individual dapat mengganggu harmonisasi tim.

Pernyataan kedua menyoroti bahwa keinginan untuk unggul dibandingkan rekan kerja bisa memicu persaingan yang tidak sehat, dengan 7 responden sangat setuju dan 56 setuju, sementara 13 tidak setuju dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden percaya bahwa keinginan untuk mengungguli orang lain berpotensi menimbulkan konflik yang merugikan.

Pada pernyataan ketiga, konflik sering timbul ketika seseorang merasa lebih berhak dibandingkan orang lain, dengan 14 responden sangat setuju dan 30 setuju, sementara 24 responden tidak setuju dan 8 sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan tentang hak atau kewajiban yang tidak seimbang sering menjadi sumber perselisihan.

Pernyataan keempat mencatat bahwa persaingan untuk mendapatkan sumber daya terbatas dapat menyebabkan konflik dalam tim, dengan 37 responden sangat setuju dan 28 setuju,

sementara 11 responden tidak setuju dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Data ini mengindikasikan bahwa persaingan terkait sumber daya yang terbatas sering kali memicu konflik di antara anggota tim.

Pernyataan kelima menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap pemenuhan kebutuhan material sering menyebabkan konflik, dengan 12 responden sangat setuju dan 38 setuju, sedangkan 26 tidak setuju dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan terkait sumber daya material dapat berkontribusi pada munculnya konflik.

Pernyataan keenam menjelaskan bahwa perbedaan pendapat mengenai cara menyelesaikan tugas sering menyebabkan konflik dalam tim, dengan 17 responden sangat setuju dan 30 setuju, sementara 29 responden tidak setuju dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa ketidakselarasan dalam metode penyelesaian tugas dapat menimbulkan ketegangan.

Pernyataan ketujuh menyebutkan bahwa konflik sering muncul ketika individu atau kelompok mempertahankan pendapat mereka tanpa mempertimbangkan pandangan lain, dengan 32 responden sangat setuju dan 31 setuju, sedangkan 13 responden tidak setuju dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Data ini

menekankan pentingnya keterbukaan terhadap pandangan lain untuk mengurangi konflik.

Pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa ketidaksetujuan terhadap keputusan kelompok dapat memicu pertengkaran, dengan 22 responden sangat setuju dan 34 setuju, sementara 20 responden tidak setuju dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa ketidaksetujuan terhadap keputusan kolektif dapat memicu konflik.

Terakhir, pernyataan kesembilan mencatat bahwa salah paham mengenai peran dan tugas dapat menyebabkan perselisihan antar karyawan, dengan 22 responden sangat setuju dan 29 setuju, sedangkan 25 responden tidak setuju dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran dan tanggung jawab sering kali menjadi sumber konflik di tempat kerja.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa berbagai faktor seperti kompetisi pribadi, keinginan untuk mengungguli rekan kerja, ketidakpuasan material, perbedaan pendapat, dan ketidakjelasan peran dapat menjadi pemicu utama konflik internal di tempat kerja

e. Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden pada Kinerja Karyawan

Tabel 5.5
Frekuensi Jawaban Responden pada Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya beranggapan pekerjaan dengan hasil yang sempurna	28	48	0	0	0
2	Saya beranggapan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi	29	28	0	19	0
3	Saya beranggapan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti	35	23	0	18	0
4	Saya mampu mencapai volume kerja sesuai dengan harapan organisasi	12	39	0	25	0
5	Saya dapat memenuhi standar kuantitas yang ditetapkan organisasi	14	20	0	22	20
6	Saya dapat menghasilkan output sesuai dengan waktu yang diberikan	40	0	0	15	21
7	Karyawan dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan	31	0	0	24	21
8	Saya mengkonsep dahulu pekerjaan yang akan saya kerjakan untuk menghindari kesalahan dalam pencetakan	29	0	0	26	21
9	Saya berusaha mematuhi peraturan yang ada	27	46	0	0	0

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024

Data hasil survei tentang kinerja karyawan menunjukkan beragam pandangan responden terhadap berbagai aspek kinerja mereka. Pada pernyataan pertama mengenai hasil pekerjaan yang sempurna, mayoritas responden sangat setuju (28) dan setuju (48), tanpa ada yang kurang setuju, tidak setuju, atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa yakin dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi.

Untuk pernyataan kedua tentang standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, sebanyak 29 responden sangat setuju dan 28 setuju. Namun, ada juga 19 responden yang tidak setuju, menunjukkan adanya perbedaan pandangan tentang standar kualitas yang diharapkan. Pernyataan ketiga mengenai penyelesaian pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti menunjukkan bahwa 35 responden sangat setuju dan 23 setuju, sementara 18 tidak setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusaha untuk teliti dalam pekerjaannya.

Pada pernyataan keempat tentang mencapai volume kerja sesuai dengan harapan organisasi, sebanyak 12 responden sangat setuju dan 39 setuju, namun ada juga 25 yang tidak setuju, menunjukkan adanya tantangan dalam mencapai volume kerja yang diharapkan. Pernyataan kelima mengenai memenuhi standar kuantitas yang ditetapkan organisasi, 14 responden sangat setuju dan 20 setuju, tetapi ada 22 yang tidak setuju dan 20 sangat tidak setuju, menunjukkan kesulitan yang lebih signifikan dalam mencapai standar kuantitas.

Untuk pernyataan keenam tentang menghasilkan output sesuai dengan waktu yang diberikan, 40 responden sangat setuju, namun ada juga 15 yang tidak setuju dan 21 sangat tidak setuju, menunjukkan adanya tantangan dalam manajemen waktu. Pada pernyataan ketujuh tentang perbedaan persepsi sering terjadi pada

karyawan, sebanyak 31 responden sangat setuju, 24 tidak setuju, dan 21 sangat tidak setuju, yang mengindikasikan adanya perbedaan pendapat yang signifikan di antara karyawan.

Pernyataan kedelapan mengenai mengkonsep pekerjaan terlebih dahulu untuk menghindari kesalahan dalam pencetakan, 29 responden sangat setuju, sementara 26 tidak setuju dan 21 sangat tidak setuju, menunjukkan perbedaan pendekatan dalam persiapan kerja. Terakhir, pada pernyataan kesembilan tentang usaha mematuhi peraturan yang ada, mayoritas responden sangat setuju (27) dan setuju (46), yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

B. Hasil Uji Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *product moment pearson correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai item dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Dalam pengujian validitas data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Pearson Correlation*. Berikut ini disajikan hasil dari uji

validitas dari masing-masing variabel.

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	*Pearson Correlation* (r_{tabel})	*Pearson Correlation* (r_{hitung})	*P-value*	Ket
Konflik Internal (X)	1	0.187	0.531	0.000	Valid
	2	0.187	0.399	0.000	Valid
	3	0.187	0.678	0.000	Valid
	4	0.187	0.768	0.000	Valid
	5	0.187	0.474	0.000	Valid
	6	0.187	0.687	0.000	Valid
	7	0.187	0.605	0.000	Valid
	8	0.187	0.327	0.000	Valid
	9	0.187	0.372	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.187	0.678	0.000	Valid
	2	0.187	0.322	0.044	Valid
	3	0.187	0.264	0.000	Valid
	4	0.187	0.583	0.000	Valid
	5	0.187	0.199	0.000	Valid
	6	0.187	0.557	0.000	Valid
	7	0.187	0.442	0.000	Valid
	8	0.187	0.396	0.001	Valid
	9	0.187	0.585	0.017	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel konflik internal (X) dan kinerja karyawan (Y) yang diuji dalam penelitian menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen dianggap valid, karena nilai *Item Corrected Total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05 (5%).

Dari hasil uji validitas data dari variabel konflik internal dan kinerja karyawan dengan masing pernyataan ada sembilan dari indikator variabel, diketahui bahwa data tersebut valid dan dapat

diuji dalam bentuk regresi linear sederhana untuk menjawab baik rumusan masalah maupun hipotesis yang telah ditentukan

b. Uji Reliabilitas

Istilah reliabilitas dapat dikonseptualisasikan melalui ide dasarnya, yang terkait dengan konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian dari berbagai sudut pandang dan teknik, tetapi pertanyaan utama untuk menilai reliabilitas data adalah tingkat konsistensi data yang dikumpulkan. Reliabilitas diukur dengan menggunakan indeks numerik yang dikenal sebagai koefisien. Ada tiga pendekatan untuk mengukur konsep reliabilitas, yaitu koefisien stabilitas, koefisien ekuivalensi, dan reliabilitas konsistensi internal.

Pengujian reliabilitas adalah metode untuk menilai kuesioner sebagai penanda suatu variabel. Reliabilitas suatu kuesioner dianggap terpenuhi jika jawaban responden tetap konsisten dari waktu ke waktu. Suatu instrumen penelitian dianggap reliabel jika nilai koefisien reliabilitas, yang diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) > 0,60.

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen pada Taraf α = 0,05

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Konflik Internal (X)	**0,827**	**Reliabel**
Kinerja Karyawan (Y)	**0,675**	**Reliabel**

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel 5.7 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menggambarkan variabel Konflik Internal dan Kinerja Karyawan pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru dianggap handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tujuan dari uji regresi linier sederhana adalah untuk mengevaluasi hubungan antara dua variabel, yaitu variabel konflik internal (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Regresi linier sederhana mencari garis regresi yang paling baik memodelkan hubungan antara variabel. Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sedehana:

a. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R2) memiliki tujuan untuk mengukur persentase kontribusi pengaruh bersama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai R2 sama dengan 0, maka tidak ada kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R2 sama dengan satu, maka hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah optimal atau

sempurna. Oleh karena itu, koefisien determinasi membantu dalam menentukan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.8 di bawah ini:

Tabel 5.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411[a]	.162	.157	2.83557

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,162 menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu konflik internal, memberikan kontribusi sebesar 16,2% terhadap kinerja karyawan di PT. Esaputlii Prakasa Utama, Kabupaten Barru. Artinya, terdapat 83,8% dari variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Beberapa variabel lain yang mungkin berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan bisa mencakup faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Selain itu, faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan, kondisi ekonomi, atau hubungan dengan pelanggan juga dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Coefficients[a]

Analisis regresi linier sederhana melibatkan estimasi koefisien persamaan linier yang melibatkan satu variabel

independen (variabel bebas), dan digunakan sebagai metode untuk memproyeksikan nilai variabel dependen (variabel terikat). Berikut ini adalah hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 22.

Tabel 5.9 Uji Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.722	2.611		10.233	.000
	Konflik_Internal	.290	.075	.411	3.875	.000

Persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26{,}722 + 0{,}290X$$

1) Nilai kostanta sebesar 26,722 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (konflik internal) adalah nol maka pengaruh Kinerja karyawan terjadi sebesar 26,722.
2) Nilai koefisien regresi konflik internal sebesar 0,290 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel konflik internal dikaitkan dengan peningkatan sebesar 0,290 unit dalam kinerja karywan. Dengan deminikan, konflik internal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 5. 9 dapat diketahui bahwa konflik internal memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal

tersebut menunjukkan bahwa **konflik internal** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja karyawan.**

Dari hasil penelitian dari Sembilan pernyataan kepada responden tentang variabel konflik internal, diketahui bahwa pernyataan antar karyawan merebutkan fasilitas material di perusahaan karena fasilitas terbatas, Mayoritas responden (65) merasa bahwa ada praktik pilih kasih dari pimpinan dalam pemberian pekerjaan, yang bisa menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakadilan di tempat kerja

Serta karyawan memiliki perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, terdapat signifikan di antara karyawan bahwa ada kecenderungan untuk menganggap pendapat sendiri yang paling benar, yang dapat menghambat kolaborasi dan pengambilan keputusan yang efektif. Perbedaan persepsi sering terjadi pada karyawan. Mayoritas responden (63) setuju bahwa ada perbedaan dalam menentukan penyebab masalah pekerjaan, menunjukkan kurangnya konsensus dan mungkin adanya ketidaksepakatan dalam analisis masalah di tempat kerja. pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru atau dengan kata lain hipotesis dalam penelitian ini **Diterima.**

C. Pembahasan

1. Konflik Internal karyawan PT. Esaputlii Prakasa

Konflik internal di PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru mencakup sejumlah situasi di mana terjadi ketegangan atau pertentangan di dalam organisasi tersebut. Beberapa bentuk konflik internal yang terjadi di PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru berdasarkan observasi dan wawancara terhadap karyawan, sebagai berikut:

a. Perbedaan pendapat: Mayoritas karyawan memiliki pendapat yang berbeda dalam berbagai masalah, baik terkait dengan strategi bisnis, pendekatan kerja, atau keputusan manajerial.
b. Kecemburuan dan persepsi ketidakadilan: Konflik internal juga muncul karena adanya persepsi ketidakadilan dalam hal promosi, alokasi sumber daya, atau pengakuan atas kontribusi kerja.
c. Kesalahpahaman dan komunikasi yang buruk: Kesalahpahaman dan komunikasi yang buruk antara karyawan tersebut menyebabkan konflik internal. Jika informasi tidak disampaikan dengan jelas atau terjadi kesalahpahaman dalam interpretasi pesan, hal ini dapat menciptakan ketegangan di antara karyawan PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru.

d. Ego dan kebutuhan individu: Karyawan PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru memiliki keinginan yang berbeda-beda yang dapat bertentangan satu sama lain.

PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru, Penanganan konflik internal pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru secara efektif dan proaktif sangat penting untuk menjaga keharmonisan di tempat kerja dan untuk memastikan bahwa konflik tersebut tidak menghambat kinerja karyawan. Upaya-upaya seperti komunikasi terbuka, penyelesaian konflik melalui musyawarah, promosi kerja sama tim, dan pembinaan hubungan kerja yang positif dapat membantu mengurangi dampak negatif dari konflik internal dan bahkan memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Konflik Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel konflik internal memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa konflik internal yang berperan sebagai variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru

Konflik internal mengacu pada sejumlah situasi di mana terdapat ketegangan atau pertentangan di dalam sebuah entitas, seperti

organisasi, keluarga, atau individu. Sumber konflik internal bervariasi dan dampaknya dapat bervariasi tergantung pada situasi tertentu. Menangani konflik internal membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang asal-usul konflik dan upaya untuk menemukan solusi yang memadai. Hal ini melibatkan penggunaan komunikasi yang efektif, negosiasi dan mungkin perubahan sikap dan perilaku untuk mencapai keharmonisan. Hubungan antara konflik dan kinerja karyawan memiliki dampak yang cukup besar dan kompleks. Tergantung bagaimana konflik ditangani dan diselesaikan di tempat kerja, konflik dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Analisis item kuesioner pada karyawan di PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru akan variabel konflik internal menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “setuju” bahwa mereka terkadang mengutamankan ego, kebutuhan, perbedaan pendapat, dan terjadi salah paham dalam bekerja. Selain itu mayoritas juga berpendapat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja secara mandiri dan tidak bergantung antar sesama karyawan. Karyawan PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru akan tetap bekerja sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya tanpa menghiraukan kondisi-kondisi di luar pekerjaan yang sedang dikerjakan dan konflik internal yang terjadi menjadi sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Omirse dan Abiodium (2014), konflik dapat membawa dampak positif, seperti mendorong individu untuk berperilaku positif dan bekerja lebih keras. Konflik juga dapat memenuhi kebutuhan psikologis seperti dominasi, agresi, penghargaan, dan ego. Selain itu, konflik dapat menyumbangkan ide-ide kreatif dan inovatif, menambah variasi dalam kehidupan organisasi untuk mencegah kebosanan. Konflik juga memfasilitasi pemahaman masalah, yang pada gilirannya dapat membantu koordinasi yang efektif antara individu dan perusahaan. Selain itu, konflik juga dapat menginspirasi kreativitas, berbagi, menghargai pendapat, dan meningkatkan komunikasi di masa depan.

Konflik timbul dari suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidak sesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh terhadap pihak-pihak yang terlibat salah satunya kinerja karyawan pada sebuah instansi atau organisasi baik pengaruh positif maupun negatif. Pada permulaan timbulnya konflik antar karyawan seperti perbedaan pendapat, kecemburuan antar karyawan atau saling mencari kekurangan dan kesalahan karyawan memang meyebabkan karyawan akan menghindar satu sama lain atau bahkan tidak ingin bertemu. Kasus ini paling sering terjadi pada karyawan dengan jenis kelamin perempuan. Namun hal ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan menunjukkan bahwa dirinya bisa melakukan pekerjaan yang lebih baik dari rekan

kerjanya. Dari hasil jawaban responden yaitu pernyataan akan tetap bekerja sesuai tuntutan meskipun rekan kerja salah mengartikan apa yang dikerjakan dengan skor jawaban tertinggi ke dua menunjukkan bahwa meskipun terjadi sebuah konflik yang disebabkan kesalahan komunikasi karyawan akan tetap melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya tanpa menghiraukan kondisi-kondisi diluar pekerjaan yang sedang dikerjakan. Konflik justru meningkatkan motivasi karyawan untuk menunjukkan kemampuannya kepada orang lain.

Dalam kondisi ini tentunya karyawan akan bekerja dengan baik untuk menunjukkan prestasinya kepada rekan kerjanya sehingga memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jenis Konflik yang memberikan konstribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru adalah konflik yang timbul karena kecemburuan karena merasa ada ketidak adilan pimpinan. Hal tersebut ditunjukkan pada pernyataan kuesioner konflik dengan indeks yang rendah yaitu perbedaan penilaian di masing-masing karyawan menurunkan semangat saya untuk bekerja.

Meskipun demikian penyelesaian konflik pimpinan selalu melakukan hal yang dapat mengendalikan konflik tersebut. Pengendalian konflik dengan cara Musyawarah dilakukan guna meredam ataupun memberikan solusi kepada karyawan yang

berkonflik. Hal tersebut menjadikan konfik yang terjadi tidak menurunkan kinerja karyawan, justru dapat meningkatkan kinerja melalui persaingan sehat antar karyawan melalui motivasi pimpinan. Selain itu, pengaruh positif ini merupakan dampak dari pengendalian panyelesaian konflik yang baik. Konflik-konflik yang terjadi pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru selalu diselesaikan dengan cara yang baik melalui musyawarah. Di sisi lain karyawan yang berkonflik tidak pernah memperbesar permasalahan konflik yang terjadi bahkan karyawan cenderung akan melakukan upaya-upaya kompromi, saling memaafkan dan memperbaiki diri masingmasing agar lebih baik atau sering juga disebut dengan strategi “kalah-kalah”, di mana pihakpihak yang terlibat sama-sama mengorbankan sebagian dari sasarannya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Hal ini juga ditunjang oleh masa kerja dan usia karyawan yang matang dalam menghadapi konflik-konflik kerja seperti ini. Hasil ini diperkuat oleh pendapat Handoko (1998:284) yang menggambarkan hubungan antara konflik dengan kinerja organisasi yaitu apabila penanganan konflik dilakukan secara optimal akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Bilamana tingkat penanganan konflik itu terlalu rendah, kinerja organisasi bisa mengalami stagnansi, dan kelangsungan hidup organisasi terancam. Di lain pihak, bila tingkat konflik terlalu tinggi, kekacauan dan perpecahan juga bisa

membahayakan kelangsungan hidup organisasi.

Konflik dapat menghambat kinerja apabila dibiarkan berkepanjangan dan tidak mendapatkan penyelesaian yang jelas. Akan tetapi, konflik akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik apabila dikelola dan dikendalikan dengan tepat. Menurut Winardi (1994), adanya konflik akan menimbulkan keuntungan dan bukan kerugian bagi individu atau organisasi. Keuntungan yang dapat dicapai dari adanya konflik, diantaranya: (a) kreativitas dan inovasi yang meningkat akibat adanya konflik. Orangorang berupaya melaksanakan pekerjaannya atau berupaya menciptakan cara-cara baru yang lebih baik, (b) upaya yang mengikuti intensitasnya. Konflik dapat menyebabkan diatasinya perasaan apatis dan dapat menyebabkan orang-orang yang terlibat akan bekerja lebih keras, dengan demikian kinerja akan meningkat, (c) ikatan/kohesi yang makin kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurasizah (2020) dan Kadir (2022) yang menunjukkan bahwa konflik internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik internal yang timbul tidak selalu memberikan dampak yang buruk apabila penanganan konflik dilakukan secara optimal akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu yang relevan menunjukkan bahwa konflik internal dapat memberikan

dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penanganan konflik yang optimal akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Sedangkan penanganan yang tidak tepat dapat menyebabkan stagnasi atau bahkan penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara konflik internal dan kinerja karyawan di PT Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru menyoroti pentingnya mengelola konflik secara efektif dalam konteks organisasi.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahawa:

1. Konflik internal di PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru mencakup berbagai bentuk ketegangan dan pertentangan, termasuk perbedaan pendapat mengenai strategi bisnis, kecemburuan terkait persepsi ketidakadilan dalam promosi dan alokasi sumber daya, kesalahpahaman dan komunikasi yang buruk, serta ego dan kebutuhan individu. Penanganan konflik ini membutuhkan komunikasi terbuka, penyelesaian melalui musyawarah, promosi kerja sama tim, dan pembinaan hubungan kerja yang positif untuk menjaga keharmonisan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa konflik internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru. Konflik internal, seperti perbedaan pendapat dan kecemburuan, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan menunjukkan kemampuan mereka, meskipun kadang terjadi kesalahpahaman.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis akan memberikan saran juga memberikan masukan yang mungkin berdampak positif bagi

perusahaan, sebagai berikut:

1. Pimpinan diharapkan mampu lebih memahami konflik yang terjadi pada karyawan serta dapat memusyawarahkan konflik yang ada dan mampu memberikan solusi pada setiap permasalahan yang terjadi sehingga tidak ada yang merasa terbebani ataupun merasa dirugikan.
2. Pimpinan perlu melakukan perlakuan-perlakuan positif kepada karyawan seperti memotivasi karyawan, bersikap adil, meningkatkan komunikasi dengan setiap karyawan, bahkan penghargaan dan pengakuan pun juga sangat dibutuhkan karyawan untuk menunjang kinerja mereka menjadi lebih baik sehingga karyawan dapat lebih tenang dan tidak merasa tertekan dalam bekerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan juga digunakan sebagai perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

A Nurasizah, A. N. (2020). Pengaruh Konflik Internal Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makasssar. Universitas Negeri Makassar.

Amalia, R. (2014). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Jurnal Manajemen, 3* (3), 1-14.

Anuari, R., Utami, H. N., dan Prasetya, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis , 42* (1), 102-109.

Anwari, R. A., Sunuharyo, B. S., dan Ruhana, I. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal *Administrasi Bisnis ,41* (1), 3, 1-10.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Dewi, C. N., Bagia. I. W., Susila, G. (2014). Pegaruh Konflik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen, 3* (3), 90-98.

Fatikhin, F., Hamid, D., dan Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi , 47* (1), 172-180.

Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Elmatera.Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakatra: BPFE.

Hanief, Y. N., dan Himawanto. W. (2017). *Statistik pendidikan.* Yogyakarta: CV Budi Utama.

Hasibuan, S.P Malayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hatmawan, A. A., dan Madium, D. I. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Jurnal Akuntansi dan pendidikan, 4* (1), 91-98.

Iresa, A. R., Utami, H. N., dan Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konfik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 23* (1), 1-10.

Ismainar, H. (2018). *Manajemen Unit Kerja.* Yogyakarta: CV Budi Utama.

Juliandi, A, Irfan, dan Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.

Kadir, H. (2022). Pengaruh Kelelahan Emosional, Perubahan Lingkungan, dan Konflik Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Cantika Bukaka. *Institut Teknolohi dan Bisnis*. Nobel Indonesia.

Lesimanuaya, Y. R. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua.*Jurnal Manajemen dan akuntansi, 4* (1), 91-98.

Mangkunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Manullang, L. A. (2013). *Teori Manajemen.* Jakarta: Salemba Empat.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta. Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi.*Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Moeheriono. (2014). *Indikator Kerja Utama.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Nur, S. (2013). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA, 1* (3), 739-749.

Ningsih, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD. Dr. Rm. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten RokanHilir. *JOM Fekon, 4* (1), 495-509.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Pangarso, A. (2016). *Prilaku organisasi.* Yogyakarta: CV Budi Utama.

Omisore & Abodiun, 2014. Organizational Conflicts : Cause, Effects and Remedies. *International Journal of Academy Research in Economics and Management Sciences*.

Rahman, H. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Citapustaka Media Perintis

Rahmi, S dan Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Syariah Mandiri KCP. Pekanbaru Panam).*JOM FISIP, 5* (2), 1-9.

Rismawati dan Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Makassar*: Celebes MediaPerkasa.

Robbins, Stephen (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rosita, S. (2014). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis, 2* (2), 185-193.

Sanjaya, F. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Moderating Variabel. *Jurnal Ekonomi, 1* (2), 11-17.

Saripuddin, J., dan Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,* 8 (10), 419-427.

Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologiislam, 1* (2), 43-53.

Aksara. Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, M., Wildiana, M. E., dan Sutopo. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepusan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark , 3* (3), 335-347.

Wibowo. (2015). *Prilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: SalembaEmpat.

Worang, L. S., Repi, A. L., dan Dotulong. L. O. H. (2017). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank RakyatIndonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA, 5* (2), 3038-3047.