PENGARUH KONFLIK INTERNAL PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESAPUTLII PRAKASA UTAMA KABUPATEN BARRU

Andi Pangeran

Email: Ivanatriyulia4@gmail.com¹, yusufsyarif64@gmail.com², fajarladungfeb@gmail.com³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Gen. Ahmad Yani No.Km.6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare. Telp. 91131

ABSTRACT

Andi Pangeran 2024. Dengan judul penelitian. Pengaruh Konflik Internal Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru. Untuk mengetahui Konfil internal pada pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru. Untuk mengetahui konflik internal pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 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.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa konflik internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru. Adanya konflik internal dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, tingkat konflik internal yang lebih tinggi dalam suatu organisasi dapat diasosiasikan dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hal ini menegaskan bahwa konflik internal tidak hanya merugikan, tetapi juga dapat merangsang motivasi, kreativitas, inovasi, dan pemahaman masalah di antara karyawan.

Abstrak: Konflik Internal. Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Internal Company Conflict on Employee Performance at Pt. Esaputlii Prakasa Utama Barru Regency. To find out the internal conflict at PT. Esaputlii Prakasa Utama Barru Regency. To find out employee performance at PT. Esaputlii Prakasa Utama Barru Regency. To find out internal conflicts at PT. Esaputlii Prakasa Utama Barru Regency influences employee performance. The data analysis technique used in this research is descriptive statistics. Descriptive statistics are statistics used to analyze data by describing or illustrating the collected data according to the facts without making conclusions that apply to the general public. Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that internal conflict has a significant effect on the performance of PT employees. Esaputlii Prakasa Utama Barru Regency. The existence of internal conflict in an organization can have a positive impact on employee performance. In other words, higher levels of internal conflict within an organization may be associated with higher levels of performance. This confirms that internal conflict is not only detrimental, but can also stimulate motivation, creativity, innovation, and understanding of problems among employees.

Abstract: Internal Conflict. Employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan atau organisasi bisnis karena mereka adalah inti dari tindakan, penentuan tujuan, dan pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai target yang diinginkan. Pengelolaan SDM yang profesional dapat menciptakan keseimbangan antara kemampuan dan tuntutan karyawan (Rahmi dan Kasmiruddin, 2018). Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat untuk mencapai tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan diperoleh dari usaha perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang potensial agar dapat meningkatkan hasil kerjanya (Saripuddin dan Handayani, 2017).

Menurut Moehersono (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) mengidentifikasi "kinerja adalah catatan mengenai hasil-hasil yang dihasilkan atas fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi". Untuk mencapai tujuan 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.

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, di mana 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 di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Konflik Internal Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama yang berlokasi di Desa Kupa, Kabupaten Barru, selama tiga bulan mulai dari Desember hingga Februari 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 320 orang, dan sampel diambil menggunakan metode random sampling (probability sampling) dengan perhitungan rumus Slovin yang menghasilkan sampel minimum sebanyak 76 orang. Penelitian ini menggunakan dua variabel utama: konflik internal sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Konflik internal mencakup indikator seperti ego manusia, kebutuhan, perbedaan pendapat, dan salah paham, sementara kinerja karyawan diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan, efektivitas, dan komitmen kerja.

Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan data secara langsung dari responden, observasi digunakan untuk pengamatan langsung terhadap responden, dan kuesioner dengan skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi responden. Data yang dikumpulkan terdiri dari data kualitatif mengenai sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi, serta data kuantitatif berupa jumlah karyawan. Sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden, sementara data sekunder berasal dari laporan atau dokumen perusahaan.

Untuk memastikan instrumen penelitian valid dan reliabel, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data yang terkumpul. Selain itu, digunakan analisis regresi linear sederhana untuk menemukan hubungan antara konflik internal dan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi

$$Y=a+Bx$$

Di mana Y adalah kinerja karyawan, aaa adalah konstanta, b adalah koefisien korelasi, dan X adalah konflik internal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. 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 sederhana:

a. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) memiliki tujuan untuk mengukur persentase kontribusi pengaruh bersama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 sama dengan 0, maka tidak ada kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 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 5.6 di bawah ini:

Tabel 1
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

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.162 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas atau independen (X) yaitu konflik internal mempunyai kontribusi sebesar 16.2% terhadap kinerja karyawan di PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru, sedangkan sisanya sebesar 83.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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 2 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 karyawan. Dengan demikian, 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**.

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 mengutamakan 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 menghindari 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 kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru adalah konflik yang timbul karena kecemburuan karena merasa ada ketidakadilan 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 meredakan ataupun memberikan solusi kepada karyawan yang berkonflik. Hal tersebut menjadikan konflik 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 penyelesaian 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 masing-masing agar lebih baik atau sering juga disebut dengan strategi "kalah-kalah", di mana pihak-pihak 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. Orang-orang berupaya melaksanakan pekerjaannya atau berupaya menciptakan cara-cara baru yang lebih baik, (b) upaya yang mengikuti intensitasnya. Konflik dapat menyebabkan di atasnya perasaan apatis dan dapat menyebabkan orang-orang yang terlibat akan bekerja lebih keras, dengan demikian kinerja akan meningkat, (c) ikatan/koheisi 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.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa konflik internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esaputlii Prakasa Utama Kabupaten Barru. Adanya konflik internal dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, tingkat konflik internal yang lebih tinggi dalam suatu organisasi dapat diasosiasikan dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hal ini menegaskan bahwa konflik internal tidak hanya merugikan, tetapi juga dapat merangsang motivasi, kreativitas, inovasi, dan pemahaman masalah di antara karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas 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 Makassar. 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). Pegaaruh 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 Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: 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 Madiun, 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 Konflik 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. Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moehariono. (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 Kepuasan 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., Reji, A. L., dan Dotulong. L. O. H. (2017). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA*, 5 (2), 3038-3047.