

PENGARUH KONFLIK DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUDI PERKASA ALAM MEDAN

Ria Veronica Sinaga¹⁾ Kristin Br Sihombing²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

E-Mail : riaveronicas@gmail.com ¹⁾sihombingkristin58@gmail.com²⁾

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of conflict and work facilities on employee performance at PT Budi Perkasa Alam Medan. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The population of this study was 185 employees and the number of research samples was 65 employees with the sampling technique used Non-probability sampling, namely simple random sampling. The analysis techniques used in this study are validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this research formulate that the multiple regression equation is $Y = 25.003 - 0.180K + 0.139FK + e_i$ meaning that the value of 25.003 is the constant value, the regression coefficient value (β_1) -0.180 on the work conflict variable (X_1) and the regression coefficient value (β_2) 0.139 on the work facility variable (X_2). So that variables that affect employee performance at PT Budi Perkasa Alam. The t test value shows that work conflict has a negative and significant effect on employee performance at PT Budi Perkasa Alam Medan with a t_{count} value of $-3.676 < t_{table} 1.99834$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. Work facilities have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Budi Perkasa Alam Medan with a t_{count} value of $6.097 > t_{table} 1.99834$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. The F test shows that work conflict and work facilities simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT Budi Perkasa Alam Medan with an F_{count} value of $106.919 > F_{table}$ of 3.15. The coefficient of determination (R^2) value is 0.775. This means that the employee performance variable can be explained by the conflict variable and work facilities by 77.5%, while 22.5% is explained by other factors not examined in this study such as workload and communication.

Keywords: Conflict and Work Facilities.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik *institute* maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang sangat menentukan dalam perkembangan perusahaan. Organisasi pastinya memerlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi akan mengalami kesulitan untuk beroperasi bahkan aktivitas organisasi tidak akan terjadi, baik itu *input* dan *output*, serta akan sulit mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Oleh karena itu, kunci keberhasilan suatu organisasi tidak hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan modal, tetapi juga pada sumber daya manusia.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Oleh sebab itu kinerja memiliki andil besar pada kemajuan organisasi.

PT. Budi Perkasa Alam Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi yang mengambil spesialisasi di bidang kelautan. PT. Budi Perkasa Alam Medan berada di Jl. M. G. Manurung I No. 18 Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan *Human Resource Development* (HRD) pada PT. Budi Perkasa Alam Medan, kinerja karyawan diukur dari jumlah proyek yang telah selesai ditangani. Adapun realisasi kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam Medan dapat dilihat dalam 5 tahun terakhir pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Realisasi Kinerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Medan Tahun 2019-2024*Sumber : PT. Budi Perkasa Alam Medan.

Tahun	Proyek yang Ditangani	Proyek yang Selesai	Nama Proyek yang Selesai (Proyek)
2019	9	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan perkuatan struktur dermaga <i>packing paint</i> 2. <i>Jatty and marine work emily jetty project</i> 3. Penambangan batu bara 4. Pekerjaan tanah dan jalan pada pembangunan bendungan Tiga Haji 5. Pemancangan <i>Steel pipe pile</i> dan <i>erection precast</i> 6. Pembangunan pengantongan pelabuhan Silo
2020	8	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan <i>temporary platform for pneumatic</i> 2. Pembangunan dermaga 3. Pekerjaan <i>exc conveyer</i> 4. Pekerjaan <i>packing plant</i>
2021	9	5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembangunan dermaga 2. Pekerjaan pemancangan <i>concrete spun pile</i> (csp) 3. Penambangan batu bara 4. Pekerjaan pemancangan tiang pancang baja 5. Pemancangan <i>steel pipe pile</i> dan <i>erection precast</i>
2022	11	7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembangunan penunjang <i>packing plant</i> 2. Pemancangan <i>steel pipe pile</i> dan <i>erection precast</i> 3. Pembangunan pengantongan pelabuhan 4. Pembangunan dermaga 5. Pembangunan jembatan 6. Perbaikan <i>dolphin</i> dermaga 7. Pekerjaan struktur <i>fly over</i>
2023	8	5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemancangan <i>steel pipe pile</i> dan <i>erection precast</i> 2. Pembangunan dermaga 3. Penambangan batu bara 4. Proyek <i>Jatty and marine work emily</i> 5. Proyek <i>packing plant</i>

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan tidak tercapai sehingga proyek yang ditangani tidak selesai, pada tahun 2019 proyek yang selesai sebanyak 6 proyek, tahun 2020 sebanyak 4 proyek, tahun 2021 sebanyak 5 proyek, tahun 2022 sebanyak 7 proyek dan tahun 2023 sebanyak 5 proyek. Kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan belum menyelesaikan proyek yang ditangani oleh perusahaan. Hal ini diduga karena adanya faktor konflik dan fasilitas kerja pada PT. Budi Perkasa Alam Medan.

Fenomena mengenai konflik kerja pada karyawan PT. Budi Perkasa Alam Medan yaitu adanya ketergantungan yang tinggi pada saat mengerjakan proyek pembangunan dermaga antara tim yang bekerja dibawah air dan tim diatas air dalam membangun struktur dermaga, kedua tim ini seringkali mengalami perselisihan karena tim atas air harus menunggu tim bawah air menyelesaikan pekerjaannya sebelum mereka melanjutkan pemasangan struktur atas dermaga sehingga jika tim bawah air mengalami keterlambatan maka akan berdampak pada tim atas air yang mengakibatkan kinerja mereka menurun.

Fenomena mengenai fasilitas kerja pada PT. Budi Perkasa Alam Medan yaitu peralatan operasional masih sangat minim jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bertugas sebagai operator. Adapun data tentang fasilitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Data Fasilitas Kerja PT. Budi Perkasa Alam Medan Tahun 2023

No	Peralatan Operasional	Jumlah Peralatan Operasional Yang Tersedia (Unit)	Tenaga Kerja Operator (Orang)	Jumlah Peralatan Operasional Yang Dibutuhkan (Unit)
1	<i>Excavator</i>	3	8	5
2	<i>Bulldozer</i>	3	10	7
3	<i>Dump Truck</i>	5	9	4
4	<i>Crawler Crane</i>	2	6	4
5	Kapal Keruk	2	6	4
6	<i>Diesel Hammer</i>	2	8	6
7	<i>Bar Cutter</i>	3	10	7
8	<i>Motor Grader</i>	2	8	6
9	<i>Concrete Pump</i>	2	6	4
10	<i>Asphalt Finisher</i>	2	6	4

*Sumber : PT. Budi Perkasa Alam Medan.

Berdasarkan data tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah peralatan operasional pada PT. Budi Perkasa Alam Medan tidak mencukupi untuk karyawan yang bertugas sebagai operator. Jumlah tenaga kerja operator *excavator* sebanyak 8 orang, tetapi peralatan operasional yang tersedia sebanyak 3 unit, jumlah tenaga kerja operator *bulldozer* sebanyak 10 orang, tetapi peralatan operasional yang tersedia sebanyak 3 unit, jumlah tenaga kerja operator *dump truck* sebanyak 9 orang, tetapi peralatan operasional yang tersedia sebanyak 5 unit, jumlah tenaga kerja operator *crawler crane* sebanyak 6 orang, tetapi peralatan operasional yang tersedia sebanyak 2 unit, jumlah tenaga kerja operator kapal keruk sebanyak 6 orang, tetapi peralatan operasional yang tersedia sebanyak 2 unit, jumlah tenaga kerja operator *diesel hammer* sebanyak 8 orang, tetapi peralatan operasional yang tersedia sebanyak 2 unit, jumlah tenaga kerja operator *bar cutter* sebanyak 10 orang, tetapi peralatan operasional yang tersedia sebanyak 3 unit, jumlah tenaga kerja operator motor *grader* sebanyak 8 orang, tetapi peralatan operasional yang tersedia sebanyak 2 unit, jumlah tenaga kerja operator *concrete pump* sebanyak 6 orang, tetapi peralatan operasional yang tersedia sebanyak 2 unit, dan jumlah tenaga

kerja operator *asphalt finisher* sebanyak 6 orang, tetapi peralatan operasional yang tersedia sebanyak 2 unit. Hal ini menyebabkan karyawan merasa terganggu saat bekerja yang seharusnya para karyawan bisa bekerja dengan maksimal akan tetapi dibatasi oleh peralatan kerja yang masih minim sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik

Setiap kelompok dalam suatu organisasi yang di dalamnya terjadi interaksi antara satu dengan yang lainnya memiliki kecenderungan timbulnya konflik. Konflik sangat erat kaitannya dengan perasaan manusia termasuk perasaan diabaikan, disepelekan, tidak dihargai, ditinggalkan dan juga perasaan jengkel karena kelebihan kerja.

Menurut Mangkunegara (2018:155) konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, nilai atau persepsi.

Menurut Enny (2019:155) konflik kerja merupakan kondisi yang terjadi ketika dua pihak atau lebih menganggap ada perbedaan posisi yang tidak selaras, tidak cukup sumber dan tindakan salah satu pihak menghalangi atau mencampuri dalam beberapa hal yang membuat tujuan pihak lain kurang berhasil.

Menurut Nawawi (2010:64) konflik kerja adalah ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan persepsi.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota serta kelompok-kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan yang menyebabkan pertentangan karena adanya perbedaan status, tujuan dan persepsi.

Bentuk dan Jenis Konflik

Menurut Hamali (2018:155) terdapat empat bentuk konflik dalam organisasi, yaitu:

- Konflik Hierarki, yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya: konflik antara komisaris dengan direktur utama, pimpinan dengan karyawan, pengurus dengan manajer.
- Konflik Fungsional, yaitu konflik yang terjadi dari macam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya: konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran.
- Konflik Staf dengan Kepala Unit, yaitu konflik yang terjadi antara pimpinan unit dengan staffnya terutama staff yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contohnya: karyawan staff secara tidak formal mengambil wewenang yang berlebihan.
- Konflik Formal-Informal, yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:21) adapun jenis-jenis konflik, yaitu:

- Konflik dalam diri seseorang
Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan, ia merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan.
- Konflik antar individu
Seringkali terjadi karena adanya perbedaan tentang isu tertentu. Tindakan dan tujuan hasil bersama sangat menentukan, konflik antar individu ini biasanya akan berlanjut apabila

tidak ada konsekuensi serta pihak-pihak yang lebih dan berpengaruh di dalam konflik tersebut untuk memadamkannya.

- c. Konflik antar anggota kelompok
Konflik yang terjadi ketika dua kelompok atau lebih bersaing untuk mendapatkan sumber daya yang sama atau memiliki nilai-nilai yang berbeda sehingga menyebabkan perselisihan.
- d. Konflik substantif
Konflik yang terjadi karena latar belakang adalah keahlian yang berbeda. Jika dari suatu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama, dikatakan kelompok tersebut mengalami konflik substantif.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik

Menurut Sunyoto (2015:126) faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja antara lain :

- a. Ketergantungan kerja/*work interdependence*, terjadi ketika dua kelompok atau lebih saling berketergantungan satu sama lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Perbedaan tujuan, kelompok-kelompok dalam suatu organisasi cenderung menjadi terspesialisasi, sehingga mereka mengembangkan berbagai tujuan dan personalia yang berbeda-beda.
- c. Perbedaan persepsi, nilai-nilai, sikap antar anggota kelompok.
- d. Kemenduaan organisasi, yang dapat bersumber dari tanggung jawab yang dirumuskan secara mendua dan tujuan yang tidak jelas.

Sedangkan menurut Wirawan (2015:7) faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja, yaitu:

- a. Keterbatasan sumber
Manusia selalu mengalami keterbatasan sumber-sumber yang diperlukannya untuk mendukung kehidupannya. Dalam organisasi, sumber-sumber yang dimaksud bisa berupa anggaran, fasilitas kerja, jabatan, kesempatan untuk berkarir dan sebagainya.
- b. Tujuan yang berbeda
Konflik terjadi karena pihak-pihak yang terlibat mempunyai tujuan yang berbeda. Konflik bisa juga terjadi karena tujuan pihak yang terlibat konflik sama tetapi cara untuk mencapainya berbeda.
- c. Saling ketergantungan atau interdependensi tugas
Konflik terjadi karena pihak-pihak yang terlibat memiliki tugas yang bergantung satu sama lain.
- d. Diferensiasi organisasi
Salah satu penyebab terjadinya konflik dalam organisasi adalah tugas birokrasi dan spesialisasi tenaga kerja pelaksanaannya.
- e. Ambiguitas yurisdiksi
Pembagian tugas yang tidak definitif akan menimbulkan ketidakjelasan cakupan tugas dan wewenang unit kerja dalam organisasi. Dalam waktu yang bersamaan, ada kecenderungan pada unit untuk menambah dan memperluas tugas dan wewenangnya.
- f. Pribadi orang
Ada orang yang memiliki sifat kepribadian yang mudah menimbulkan konflik, seperti selalu curiga dan berpikir negatif kepada orang lain, egois, sombong, merasa selalu paling benar, kurang dapat mengendalikan emosinya dan ingin menang sendiri.
- g. Sistem imbalan yang tidak layak
Konflik antara perusahaan dengan manajemen perusahaan sering terjadi, dimana manajemen perusahaan sistem imbalan yang dianggap tidak adil atau tidak layak oleh perusahaan.

- h. Komunikasi yang tidak baik
Faktor komunikasi yang menyebabkan konflik, misalnya distorsi, informasi yang tidak tersedia dengan bebas dan penggunaan bahasa yang tidak dimengerti oleh pihak-pihak yang melakukan komunikasi.
- i. Perlakuan tidak manusiawi
Perlakuan yang tidak manusiawi dan melanggar hak asasi manusia di masyarakat dan organisasi menimbulkan perlawanan dari pihak yang mendapatkan perlakuan tidak manusiawi.

Fasilitas Kerja

Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan alat dan sarana pendukung yang digunakan dalam menjalankan kegiatan di suatu perusahaan. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan sangat beragam, dengan berbagai bentuk, jenis dan manfaat. Semakin banyak aktivitas perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan perusahaan. Fasilitas yang memadai serta lengkap dan sesuai kebutuhan akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal sehingga mempermudah kinerja karyawan.

Menurut Husnan (2014:146) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Dessler (2015:234) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan untuk menunjang kelancaran dan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Barry (2012:267) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Dari beberapa pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana pendukung yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu kelancaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyandi (2010:22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya
yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana
yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor
yaitu fasilitas yang mendukung kegiatan yang ada di perkantoran, seperti meja, kursi, tempat ibadah, lemari dan tempat bersih untuk beristirahat para karyawannya.
- d. Peralatan inventaris
yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik dan lainnya.
- e. Tanah
yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan
yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral pada kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

- g. Alat transportasi
yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor dan lainnya).
Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:241) adapun jenis-jenis fasilitas kerja, yaitu:
 - a. Fasilitas Fisik
Fasilitas fisik merupakan sarana dan prasarana yang berwujud secara fisik, seperti gedung, ruangan dan peralatan kerja yang digunakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - b. Fasilitas Administrasi
Fasilitas administrasi adalah perlengkapan dan peralatan yang digunakan untuk mendukung kegiatan administrasi dan manajemen perusahaan, seperti alat tulis kantor, computer, printer, mesin fotokopi dan mesin faksimile.
 - c. Fasilitas Sosial
Fasilitas sosial adalah sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan, seperti kantin, tempat ibadah, koperasi karyawan dan ruang kesehatan/poliklinik.
 - d. Fasilitas Rekreasi
Fasilitas rekreasi adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hiburan dan penyegaran karyawan, seperti ruang olahraga, taman dan fasilitas hiburan lainnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut Rivai (2011:762) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:

- a. Jenis Pekerjaan
Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan menentukan kebutuhan fasilitas yang diperlukan. Pekerjaan yang berbeda akan membutuhkan fasilitas yang berbeda pula.
- b. Jumlah Karyawan
Semakin banyak karyawan yang harus dilayani, maka semakin banyak pula fasilitas yang harus disediakan oleh perusahaan.
- c. Kemampuan Finansial Perusahaan
Ketersediaan anggaran dan dana yang dimiliki perusahaan akan mempengaruhi jenis dan kualitas fasilitas yang dapat disediakan.
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
Fasilitas kerja yang memadai akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai akan menurunkan produktivitas.
Sedangkan menurut Davis (2010:120) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:

- a. Sifat Usaha
Sifat usaha dapat mempengaruhi fasilitas kerja. Misalnya, usaha jasa akan membutuhkan fasilitas yang berbeda dengan usaha manufaktur.
- b. Ketersediaan Anggaran
Ketersediaan anggaran yang cukup akan memungkinkan penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Sebaliknya, keterbatasan anggaran akan membatasi penyediaan fasilitas.
- c. Tuntutan Pekerjaan
Fasilitas kerja harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan. Pekerjaan yang kompleks akan membutuhkan fasilitas yang lebih lengkap dibandingkan pekerjaan yang sederhana.
- d. Teknologi yang Digunakan
Perkembangan teknologi akan mempengaruhi kebutuhan akan fasilitas kerja. Semakin canggih teknologi yang digunakan, maka semakin lengkap fasilitas kerja yang dibutuhkan.
- e. Ketersediaan Ruang
Ketersediaan ruang yang memadai akan memungkinkan penataan fasilitas kerja yang lebih

baik. Keterbatasan ruang akan menghambat penyediaan fasilitas kerja yang optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja juga dapat dikatakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kegagalan kinerja dikatakan apabila kinerja karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik atau pada waktu yang telah ditentukan.

Jika sebuah organisasi ingin berkembang, maka dituntut memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya memenuhi target yang diberikan oleh perusahaannya dan bertanggung jawab. Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik, maka diperlukan penerapan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2018:78) kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Sedarmayanti (2015:259) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dan hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Budi Perkasa Alam Medan yang berada di Jl. M. G. Manurung I No 18, Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Medan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019:82). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di departemen proyek pada PT. Budi Perkasa Alam Medan sebanyak 186 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *Non-Probability Sampling*, yaitu *Purposive Sampling* merupakan pengambilan sampel yang didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti (Notoatmodjo, 2010:115). Sampel dihitung dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2019:137).

Untuk menentukan sampel, digunakan rumus Slovin, yaitu :

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

Keterangan:

n = Besaran sampel

N = Besaran populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditoleransi

Dalam penelitian ini, persentase kesalahan atau standar error yang bisa ditolerir dalam penelitian ini adalah 10%, maka jumlah sampel penelitian yang diambil adalah :

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

$$n = \frac{186}{1 + 186 (0,1)^2}$$

$$= \frac{186}{1 + 1,86}$$

$$= \frac{186}{2,86}$$

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Kuesioner**
Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan angket kepada responden yang bekerja di departemen proyek pada PT. Budi Perkasa Alam Medan mengenai pengaruh konflik dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
- Wawancara**
Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang mengadakan tanya jawab dengan pihak PT. Budi Perkasa Alam Medan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan pengaruh konflik dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
- Studi Dokumentasi**
Studi dokumentasi yaitu mempelajari atau menelaah dokumen atau data yang ada dalam perusahaan, buku, jurnal dan informasi internet yang berhubungan dengan judul penelitian ini, yakni berupa data fasilitas kerja dan kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel

Operasionalisasi variabel adalah batasan pokok permasalahan yang diteliti dan diamati sesuai dengan perumusan masalah. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel independen terdiri dari konflik dan fasilitas kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Likert
Konflik (X ₁)	Konflik Kerja merupakan ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota serta kelompok-kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan yang menyebabkan pertentangan karena adanya perbedaan status, nilai, tujuan dan persepsi.	a. Kesalahan komunikasi b. Perbedaan tujuan c. Perbedaan dalam penilaian d. Interdependensi aktivitas kerja e. Kesalahan dalam afeksi f. Perbedaan pendapat g. Lelah secara mental h. Ketegangan masalah pribadi	Likert

Fasilitas Kerja (X ₂)	Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu kelancaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.	a. Sesuai dengan kebutuhan b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja c. Mudah dalam penggunaan d. Mempercepat proses kerja e. Penempatan fasilitas ditata dengan benar f. Keamanan kerja g. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas hasil kerja b. Kuantitas hasil kerja c. Pelaksanaan tugas d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan e. Ketelitian f. Efisiensi dalam melaksanakan tugas g. Inisiatif	Likert

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang dibagikan kepada responden. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ 0,30. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach $\alpha \geq 0,5$ artinya instrument reliabel. Jika hasil kuesioner yang dibagikan kepada 30 orang responden sudah valid dan reliabel maka dilakukan pembagian angket sesuai dengan jumlah sampel penelitian.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah regresi linier berganda bisa dilakukan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak, uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi, uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain dan uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya.

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis), yaitu: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien Regresi

X₁ dan X₂ = Variabel Independen

e_i = Standar *Error*

Persamaan regresi berganda di aplikasikan menjadi: $KK = a + \beta_1 K + \beta_2 FK + e_i$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

K = Konflik Kerja

FK = Fasilitas Kerja

ei = *Error/Tingkat Kesalahan Estimasi*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menurut jenis kelamin terdapat laki-laki berjumlah 65 orang (65%) dan wanita 0 orang (0%), dengan demikian responden PT. Budi Perkasa Alam Medan lebih dominan berjenis kelamin laki-laki (65%). Menurut usia responden adalah 21-25 tahun berjumlah 13 orang (20%), 26-30 tahun berjumlah 22 orang (33,85%), 31-35 tahun berjumlah 15 orang (23,08%), 36-40 tahun berjumlah 12 orang (18,46%) dan ≥ 41 tahun berjumlah 3 orang (4,61%), dengan demikian responden PT. Budi Perkasa Alam Medan lebih dominan usia 26-30 tahun berjumlah 22 orang (33,85%). Menurut tingkat pendidikan terakhir responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah SMA/SMK berjumlah 43 orang (66,15%), DIII berjumlah 3 orang (4,62%) dan S1 berjumlah 19 orang (29,23%), dengan demikian responden PT. Budi Perkasa Alam Medan lebih dominan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 43 orang (66,15%).

Uji Validitas dan Reabilitas

uji validitas dan realibilitas dari variabel konflik, fasilitas kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai r masing-masing dimensi variabel telah melebihi nilai 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha telah melebihi 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut dinyatakan valid dan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.02544304
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.078
	Positive	.063
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,200, yang artinya lebih besar dari taraf signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$). Hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas

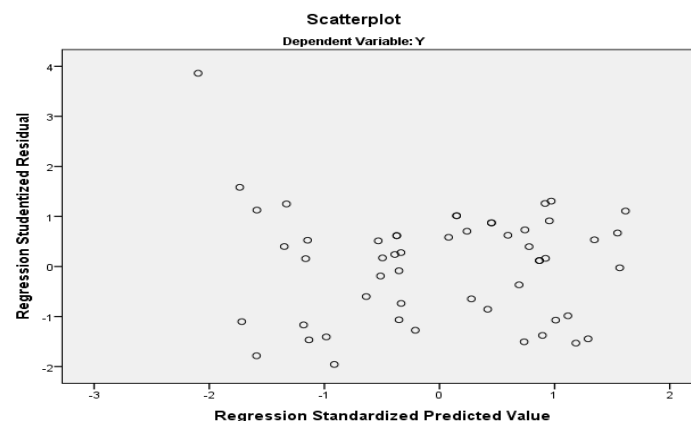
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	25.003	.279		89.535	.000		
	K	-.180	.007	-.225	-3.676	.000	.535	1.670
	FK	.139	.006	.368	6.097	.000	.820	1.066

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan tabel 6 di atas, bahwa variabel konflik kerja dan fasilitas kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas atau bebas multikolinearitas.

Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF konflik sebesar $1,670 < 10$, nilai *tolerance* sebesar $0,535 > 0,10$ dan nilai VIF fasilitas kerja sebesar $1,066 < 10$, nilai *tolerance* sebesar $0,820 > 0,10$.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas

Dari gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka nol, titik-titik tidak hanya mengumpul di atas atau bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil pengujian Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.880 ^a	.775	.768	5.159	1.371

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja_Fasilitas_kerja.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan.

*Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25, 2024.

Hasil autokorelasi pada tabel 7 di atas, menunjukkan nilai statistik Durbin-Watson bernilai 1,371. Nilai tersebut lebih kecil dari minus dua dan dan tidak lebih besar dari dua. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 5 di atas, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 25,003 - 0,180K + 0,139FK + ei$. Hal ini berarti bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya -0,180 dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Medan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya 0,139.

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.003	.279		89.535	.000
TOTALK	-.180	.007	-.225	-3.676	.000
TOTALFK	.139	.006	.368	6.097	.000

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa variabel konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung -3,676 < ttabel 1,99834 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 6,097 > ttabel 1,99834 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.287	2	2.643	106.919	.000 ^b
Residual	1.533	62	.025		
Total	6.819	64			

a. Dependent Variable: TOTALKK

b. Predictors: (Constant), TOTALK, TOTALFK

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2024.

Tabel 9 di atas, menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen yaitu konflik dan fasilitas kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung 106,919 > Ftabel 3,15 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.775	.768	.157

a. Predictors: (Constant), TOTALK, TOTALFK.

*Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2024.

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,775 atau 77,5% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh konflik dan fasilitas kerja sebesar 77,5% sedangkan 22,5% lagi dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti beban kerja dan komunikasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada PT. Budi Perkasa Alam Medan, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 25,003 - 0,180K + 0,139FK + ei$ Artinya, konflik dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Medan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya.
2. Konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan serta fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa variabel konflik $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3,676 < 1,99834$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta fasilitas kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,097 > 1,99834$ dan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$.
3. Konflik dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $106,919 > 3,15$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan memperhatikan F_{tabel} maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
4. Koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,775 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh konflik dan fasilitas kerja sebesar 77,5% sedangkan 22,5% lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti beban kerja dan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Barry, John R. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, K. (2010). *Human Behavior At Work (Perilaku Dalam Organisasi)*. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Keenam Belas. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Enny, Widyaningrum M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Husnan, S. (2014). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Sedarmayanti, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 3. Yogyakarta: CAPS.
- Wibowo, A. A. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.