



PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL ANTAR KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KEMUNING MITRA PERSADA CABANG SURABAYA III

THE EFFECT OF INTERPERSONAL CONFLICT BETWEEN EMPLOYEES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KEMUNING MITRA PERSADA CABANG SURABAYA III

Mutiara Hati Br Sinuraya

mutiarasinuraya01@gmail.com

Netty Laura

nettylaura611@gmail.com

Rutman Lumbantoruan

rutman.toruan@uki.ac.id

Abstrack

The objective of this research is to investigate how interpersonal conflicts impact employee performance within PT Kemuning Mitra Persada Surabaya III Branch. The study utilized a survey approach, employing a questionnaire as the primary tool for data collection. The target population comprised all employees of PT Kemuning Mitra Persada Surabaya III Branch, with a sample size of 80 individuals chosen through proportional random sampling. The data gathering techniques encompassed observation, interviews, questionnaires, and documentation. The collected data underwent analysis, including descriptive analysis, assessment of classical assumptions, and simple regression analysis using SPSS 29 software. The outcomes of the simple regression analysis revealed an equation: $Y = 16.019 - 0.555 X$, demonstrating a significant negative correlation between interpersonal conflict and employee performance. Essentially, this implies that heightened levels of interpersonal conflict lead to decreased employee performance. The partial hypothesis testing affirmed that interpersonal conflict has an individual, adverse, and statistically significant impact on employee performance. Consequently, it is advisable for PT Kemuning Mitra Persada Surabaya III Branch to conduct regular evaluations of conflict levels within the organization and comprehend their implications for employee performance. Continuous monitoring of conflict situations enables timely identification of emerging issues, facilitating prompt and appropriate action.

keywords: interpersonal conflict, employee performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang optimal untuk mencapai targetnya. Perilaku dan tindakan karyawan setiap hari mencerminkan kinerja mereka dan dapat berdampak pada keseluruhan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merawat dan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuannya (Sandhria, 2016).

Dalam lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis, interaksi antar karyawan menjadi unsur yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan produktivitas suatu organisasi. Salah satu aspek penting dalam interaksi ini adalah konflik interpersonal antar karyawan. Konflik interpersonal merupakan benturan atau ketegangan yang timbul antara individu atau kelompok individu dalam konteks kerja. Konflik semacam ini bisa muncul dari perbedaan pendapat, nilai, atau tujuan yang berbeda di antara karyawan-karyawan dalam organisasi.

Konflik interpersonal di tempat kerja adalah fenomena yang relatif umum terjadi dan dapat berdampak signifikan pada kinerja organisasi. Ketika konflik tidak ditangani dengan baik, dampaknya bisa merugikan, mengganggu kerja sama tim, menurunkan produktivitas, dan bahkan memengaruhi iklim organisasi secara keseluruhan.

Konflik sendiri merupakan hasil dari perbedaan tujuan dan pandangan antara individu atau kelompok yang dapat menghambat pencapaian tujuan. Konflik dapat memiliki dua dampak, yaitu dapat menjadi konflik yang bermanfaat atau merugikan, tergantung pada cara penanganannya. Konflik dapat memberikan manfaat jika mampu memotivasi seluruh faktor produksi dalam organisasi, mengarahkan etos kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Pandapotan et al. (2016) motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan. Namun, kerugian dari konflik adalah pengalihan banyak sumber daya kerja untuk hal-hal di luar perencanaan, seperti metode kerja yang kurang teratur dan peningkatan rasa tidak suka terhadap kelompok lain.

Pengelolaan konflik yang efektif dapat berdampak positif terhadap peningkatan kreativitas dan inovasi karyawan. Kehadiran pegawai dengan latar belakang dan karakter yang beragam dapat memicu terjadinya konflik antara pegawai dan pimpinan yang membutuhkan manajemen yang baik.

Salah satu organisasi yang menghadapi tantangan ini PT Kemuning Mitra Persada Cabang Surabaya III atau yang biasa dikenal dengan KSP Cabang Surabaya III ialah koperasi simpan pinjam yang beralamat di Jalan Kahuripan Raya Ruko Avenue Nomor 7, Kahuripan Desa Sumpat, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Koperasi ini masih kurang dalam hal manajemen karyawan terkait penyelesaian konflik yang dilaksanakan dalam mengadakan keadaan kerja kondusif untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagai perusahaan yang beroperasi di lingkungan bisnis yang kompetitif dan berubah-ubah, PT Kemuning Mitra Persada harus memastikan bahwa karyawan-karyawannya dapat bekerja sama secara efektif dan menjaga kinerja mereka di tingkat optimal.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan kajian penelitian terkait “PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL ANTAR KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KEMUNING MITRA PERSADA CABANG SURABAYA III”.

II. LANDASAN TEORI

A. konflik interpersonal

1. Penjelasan konflik interpersonal

Manajemen konflik interpersonal menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, dan organisasi sering mengembangkan strategi dan kebijakan untuk mengelola dan mengurangi konflik antar karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Sementara menurut Hung et al. (2013: 141), Konflik Interpersonal adalah persepsi yang muncul ketika individu-individu yang berbeda terus-menerus memiliki pandangan yang berbeda atau ketika terdapat ketidakcocokan antara satu individu dengan individu lainnya.

2. Indikator Konflik interpersonal

Indikator Konflik Interpersonal menurut Robbins & Judge (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Perbedaan tujuan atau kepentingan
- 2) Ketidakcocokan nilai-nilai atau keyakinan
- 3) Komunikasi yang buruk
- 4) Perasaan tidak adil dalam distribusi sumber daya
- 5) Interaksi yang tidak menyenangkan atau konfrontatif

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Interpersonal

Menurut Robbins & Judge (2015) dalam bukunya yang berjudul "*Organizational Behavior*," terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi konflik interpersonal, yaitu:

1. Komunikasi yang Tidak Efektif:

Salah satu faktor utama yang dapat memicu konflik interpersonal adalah komunikasi yang tidak efektif antara individu atau kelompok. Kesalahpahaman, ketidakjelasan dalam komunikasi, atau kegagalan dalam menyampaikan pesan dengan baik dapat menciptakan ketegangan dan konflik.

2. Perbedaan dalam Sumber Daya:

Perbedaan dalam sumber daya merujuk pada variasi atau perbedaan yang ada dalam hal-hal seperti pengetahuan, keterampilan, kapasitas, modal, teknologi, dan aset yang dimiliki atau tersedia oleh individu. Perbedaan dalam akses atau kontrol terhadap sumber daya ini dapat memicu konflik.

3. Perbedaan dalam Tujuan dan Nilai:

Konflik juga dapat muncul karena perbedaan dalam tujuan atau nilai-nilai individu atau kelompok. Jika individu atau kelompok memiliki tujuan yang berbeda atau bertentangan, atau jika nilai-nilai mereka tidak sejalan, konflik dapat terjadi

B. Kinerja karyawan

1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merujuk kepada sejauh mana individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan-tujuan, tugas-tugas, dan ekspektasi yang telah ditetapkan. Ini mencakup berbagai aspek dari hasil kerja, kualitas pekerjaan, produktivitas, perilaku di tempat kerja, dan kontribusi terhadap kesuksesan keseluruhan organisasi. Menurut Macau et al. (2021), kinerja optimal menjadi dambaan bagi seluruh manajemen disetiap organisasi.

Menurut Cascio (2013) kinerja karyawan adalah "tingkat keefektifan individu dalam mencapai tujuan organisasi melalui upaya yang diberikan." Mathis & Jackson (2013) menjelaskan kinerja sebagai "hasil kerja individu yang diperhitungkan berdasarkan standar dan ekspektasi yang telah ditetapkan.

Sementara, dalam riset yang dilakukan oleh Susanto dan Natalia pada tahun 2019, dijelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan karena menilai sejauh mana kontribusi positif mereka terhadap hasil kerja organisasi. Kinerja positif karyawan dapat terwujud jika perusahaan memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

2. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2013) indikator- indikator yang dinilai dalam proses penilaian kinerja, sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Keandalan Keandalan
4. Kehadiran Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, berikut adalah beberapa faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Motivasi
- 3) Kondisi Kerja
- 4) Keterampilan dan Kompetensi
- 5) Penghargaan dan Pengakuan
- 6) Keseimbangan Kerja-Hidup
- 7) Budaya Organisasi
- 8) Pengembangan Karier.
- 9) Kepuasan Kerja
- 10) Komunikasi

III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini ialah PT Kemuning Mitra Persada Cabang Surabaya III atau yang biasa dikenal dengan KSP Cabang Surabaya III ialah koperasi simpan pinjam yang beralamat di Jalan Kahuripan Raya Ruko Avenue Nomor 7, Kahuripan Desa Sumput, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Kajian penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2023.

B. Populasi Dan Sampel

Paparan Sugiyono (2016) ialah bagian dari populasi untuk mendukung kebutuhan data dari kajian yang sedang dilaksanakan. Sampel dipakai andaikan populasi dengan lingkup yang sangat besar atau merumitkan untuk dikaji.

Paparan dari (Haas, 2010) Arikunto (2013: 108) sampel ialah jumlah kajian dengan responden kurang dari angka 100 dan semua dijadikan bahan kajian. Andaikan populasi jumlah yang amat banyak maka pengambilannya 10 hingga 15% (20-25%). Kajian penelitian ini memakai sampel sejumlah 80 responden.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data : Data yang dipakai dalam melaksanakan kajian penelitian ini ialah: Data Kuantitatif. Data kuantitatif ialah data yang dipakai dalam kajian penelitian ini. ialah data yang berupa angka dengan keterangan yang pasti dan bisa dilaksanakan pengolahan untuk membuktikan keabsahannya.

2. Sumber Data: Data yang dipakai dalam kajian penelitian ini ialah data yang bisa didapati langsung dalam lokasi kajian penelitian dan bisa diambil dokumentasi untuk memperkuat bukti temuan serta data yang terkait bukti dukungan untuk menambah kokoh data absah yang telah dijumpai dalam lingkup lapangan kajian penelitian.

D. Defenisi Operasional Variabel

Kajian penelitian ini memiliki beberapa variabel yang dikaji secara langsung dilapangan serta akan diolah dengan teknik yang sesuai untuk perolehan hasil yang diharapkan tercapai. Kajian penelitian ini memakai beberapa variabel ialah:

1. Konflik interpersonal (X)

Konflik interpersonal merujuk pada situasi di mana dua pihak atau lebih memiliki perbedaan atau perselisihan yang ditandai dengan ekspresi permusuhan yang terbuka dan dengan sengaja menghambat pencapaian pihak yang berselisih.

1. 2. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah ukuran atau penilaian atas sejauh mana individu atau kelompok karyawan mencapai tujuan, tugas, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan dalam konteks pekerjaan mereka. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana mereka berhasil dalam melaksanakan pekerjaan mereka, menghasilkan output yang diinginkan, dan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan dan produktivitas organisasi tempat mereka bekerja.

E. Teknik Pengumpulan Data

Paparan Sugiyono (2016: 137) data kuantitatif dikelompokkan dengan langkah:

1. Pengamatan (*Observasi*) :

Pengamatan yang diadakan langsung dilapangan sesuai paparan Sugiyono (2016: 145) yang menyatakan bahwa keseluruhan data akan diketahui bagaimana baik buruknya setelah melaksanakan pemantauan langsung dilapangan tempat diadakan kajian.

2. Kuesioner (*Angket*) :

Kuesioner ialah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan menuliskan pernyataan serta membutuhkan jawaban yang absah dari responden untuk menemukan fakta dari tema kajian yang tengah dilaksanakan.

F. Metode Pengolahan Data

1. Analisis SPSS

Statistical Product and Service Solution (SPSS) ialah aplikasi yang dipakai untuk melaksanakan pengolahan data dan bersifat statistik serta membutuhkan paparan analisis serta mengadakan interpretasi yang muncul sesudah data yang ada dilaksanakan pengolahan. Aplikasi yang dipakai oleh peneliti untuk mempermudah melaksanakan olah data kajian penelitian ini ialah SPSS 24 2022.

Olah data ini ialah secara baik serta lengkap untuk mengadakan keadaan yang berkualiti dan menjadikan pemaparan lebih terperinci untuk menjadikan pengolahannya secara simpel dan mudah untuk dipahami.

2. Transformasi Data

Transformasi data merupakan tahap di mana format, struktur, atau nilai data diubah agar sesuai dengan persyaratan analisis yang dibutuhkan. Salah satu teknik umum untuk mentransformasi data ordinal menjadi data interval adalah metode "*Successive Interval*" (MSI).

G. Metode Analisis Data

Paparan dari Sugiyono (2017: 244), data yang ditemukan dilapangan menghasilkan beberapa kelompok untuk diadakan analisa dan pemahaman yang memudahkan pembaca untuk mengetahui arti yang disampaikan oleh peneliti.

1. Uji Validitas

Pengujian yang diadakan dengan cara *pearson's product moment coefficient r*. Ketentuannya ialah sesuai paparan (Haas, 2010) Ghozali (2016: 53), angka dalam r hitung $> r$ tebal maka temuannya valid. Kebalikannya ialah pernyataan dalam tingkatan valid. Kelayakan kuesioner dibuktikan dengan angka uji 0,05 temuannya valid serta pernyataan dalam tinjauan signifikan terhadap skor total.

2. Uji Reliabilitas

Paparan Ghozali (2016) pengujian terhadap kelayakan pada butiran pernyataan dalam kuesioner yang dipakai untuk perolehan data pada narasumber dengan pengukuran *Cronbach's Alpha* $> 0,06$ maka dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Paparan Ghozali (2013: 110) uji normal ini diadakan untuk pengetahuan atas data yang telah diambil dan diadakan kajian supaya tahu bahwa baik atau kurang dalam data yang dikumpulkan.

Pengukuran Kolmogrov Smimov Test ialah jenis uji yang dibutuhkan. nilai signifikan $> 0,05$ data dinamakan normal. Diagram normal P .Plot ialah alat yang dipakai dalam pemaparan ini.

4. Analisis Regresi Linear sederhana

Merupakan metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel bebas (independen) dengan satu variabel terikat (dependen). Analisis regresi sederhana fokus pada memodelkan hubungan linier antara variabel independen dan variabel terikat.

5. Uji t

Paparan Ghozali (2013: 98), hipotesa yang diuji dengan garis yang parsial agar diketahui garis atau jalur kaitan variabel yang diadakan kajian. Persamaan yang dipakai dalam perhitungan ini ialah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel

Perbandingan dari p value bersama tingkat signifikansi 0,05, temuannya ialah HO ditolak atau diterima. (H0) diterima jika p value $> 0,05$, H0 ditolak jika p value $< 0,05$).

6. Koefisien Determinasi

Uji ini untuk memberikan bukti dari keragaman variabel yang ada dalam kajian yang dilaksanakan peneliti dengan sumber data di lapangan.

IV. PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

PT Kemuning Mitra Persada Cabang Surabaya III atau yang biasa dikenal dengan KSP Cabang Surabaya III ialah koperasi simpan pinjam yang beralamat di Jalan Kahuripan Raya Ruko Avenue Nomor 7, Kahuripan Desa Sumpat, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. PT Kemuning Mitra Persada Cabang Surabaya III Berdiri pada tanggal 17 November 1999, dengan nama PT Putih Kemuning Aktif Jaya dalam bidang perkreditan barang elektronik dan furniture, yang kemudian pada 22 Maret 2005, nama perusahaan berganti menjadi PT Kemuning Persada.

Tahun 2016, KSP Kemuning Persada dengan izin daerah Jakarta telah berubah menjadi Koperasi Kemuning Mitra Persada dengan izin nasional Pada tahun 2019, Kemuning Mitra Persada memiliki 44 kantor cabang yang dibagi menjadi 4 area di seluruh Pulau Jawa dan Sumatera.

B. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 5. Uji statistik Deskriptif

NO	Pernyataan	TS	KS	S	SS	N	Mean	Score	Kategori
1	Konflik interpersonal dengan rekan kerja mempengaruhi kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas dengan efisien.	0	2	28	50	80	3,6	288	sangat tinggi
2	Konflik interpersonal dengan rekan kerja mengganggu konsentrasi dan fokus kerja saya	0	1	27	52	80	3,63	290,4	sangat tinggi

3	Konflik interpersonal dengan rekan kerja mempengaruhi motivasi dan semangat kerja saya.	0	2	26	51	80	3,68	294,4	sangat tinggi
4	Konflik interpersonal dengan rekan kerja menghambat kemampuan kerjasama dan kolaborasi dalam tim.	0	1	23	56	80	3,73	298,4	sangat tinggi
5	Konflik interpersonal dengan rekan kerja menghambat perkembangan dan pembelajaran saya di lingkungan kerja.	0	2	17	61	80	3,8	296,9	sangat tinggi
6	Konflik interpersonal dengan rekan kerja mengganggu hubungan kerja saya dengan orang lain di tempat kerja.	0	1	14	65	80	3,78	302,8	sangat tinggi
7	Konflik interpersonal dengan rekan kerja menghambat perkembangan dan pembelajaran saya di lingkungan kerja.	0	1	17	63	80	3,77	301,6	sangat tinggi
8	konflik interpersonal dengan rekan kerja berdampak negatif pada tingkat kepuasan saya terhadap pekerjaan	0	0	18	62	80	3,71	296,8	sangat tinggi
9	konflik interpersonal dengan rekan kerja menyebabkan penurunan kualitas hasil kerja saya.	0	1	21	58	80	3,7	296	sangat tinggi

10	Konflik interpersonal dengan rekan kerja menghambat terciptanya suasana kerja yang harmonis dan kondisi	0	1	20	58	80	3,72	297,6	sangat tinggi
MEAN							3,70	301,6	sangat tinggi

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor tertinggi sebesar 3.8 pada pernyataan 5 yaitu Konflik interpersonal dengan rekan kerja menghambat perkembangan dan pembelajaran saya di lingkungan kerja. Secara keseluruhann rata-rata (mean) tanggapan responden atas 10 pernyataan untuk variabel Konflik interpersonal adalah 3,70.

Tabel 6. Rekapitulasi Kuesioner Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	TS	KS	S	SS	N	Mean	Score	Kategori
1	Saya berhasil menyelesaikan jumlah tugas atau proyek yang cukup banyak dalam periode waktu tertentu	0	1	28	51	80	3,62	289,6	sangat tinggi
2	Hasil kerja saya memiliki tingkat akurasi, ketepatan, dan keunggulan yang tinggi.	0	2	19	59	80	3,71	296,8	sangat tinggi
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.	0	0	22	58	80	3,72	297,6	sangat tinggi
4	Saya secara konsisten mencapai atau melebihi target yang ditetapkan oleh organisasi atau atasan.	0	1	21	58	80	3,71	296,8	sangat tinggi

5	Saya sering menghasilkan ide-ide baru, mengambil inisiatif, dan memberikan kontribusi positif dalam pekerjaan.	0	2	26	52	80	3,62	289,6	sangat tinggi
6	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan patuh terhadap kebijakan dan prosedur organisasi.	0	3	26	51	80	3,6	288	sangat tinggi
7	Saya mampu mengambil tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan menjaga akuntabilitas terhadap hasil kerja.	0	3	18	58	80	3,69	295,2	sangat tinggi
8	Saya efektif dalam bekerja dalam tim, berbagi pengetahuan dan informasi, serta berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama.	0	3	26	51	80	3,6	288	sangat tinggi
9	Saya mampu menyampaikan ide, gagasan, dan informasi dengan jelas dan efektif kepada rekan kerja dan pihak terkait lainnya.	0	2	26	52	80	3,62	289,6	sangat tinggi
10	Saya secara aktif berupaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan saya.	0	0	25	55	80	3,68	294,4	sangat tinggi
MEAN							3,66	292,59	sangat tinggi

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor tertinggi sebesar 3.72 pada pernyataan 3 yaitu Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.. Secara keseluruhan rata-rata (mean) tanggapan responden atas 10 pernyataan untuk variabel Konflik interpersonal adalah 3,66.

C. Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item pernyataan	Nilai R tabel	Nilai R hitung	Keterangan
1	Konflik Interpersonal	1	0,361	0,507	Valid
		2	0,361	0,637	Valid
		3	0,361	0,623	Valid
		4	0,361	0,625	Valid
		5	0,361	0,669	Valid
		6	0,361	0,737	Valid
		7	0,361	0,840	Valid
		8	0,361	0,698	Valid
		9	0,361	0,639	Valid
		10	0,361	0,490	Valid
2	Kinerja Karyawan	1	0,361	0,834	Valid
		2	0,361	0,589	Valid
		3	0,361	0,432	Valid
		4	0,361	0,568	Valid
		5	0,361	0,878	Valid
		6	0,361	0,826	Valid
		7	0,361	0,737	Valid
		8	0,361	0,603	Valid
		9	0,361	0,648	Valid
		10	0,361	0,546	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 29

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrumen penelitian ini dapat dianggap valid karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel yang ditentukan.

D. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
1	Konflik Interpersonal	0,886	0,6	<i>Reliabel</i>
2	Kinerja Karyawan	0,857	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 29

Tabel 8. menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk setiap instrumen lebih tinggi dari 0,6, mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dianggap dapat diandalkan atau reliabel.

E. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	<i>.153</i>
	<i>Positive</i>	<i>.066</i>
	<i>Negative</i>	<i>-.153</i>
<i>Test Statistic</i>		<i>.153</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		<i>.111</i>

Sumber : Hasil perhitungan menggunakan SPSS Ver 29

Tabel 4.9 di atas menunjukkan data berdistribusi dengan normal.

F. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.019	4.306			
	X	.555	.116	.477	.698	1.433

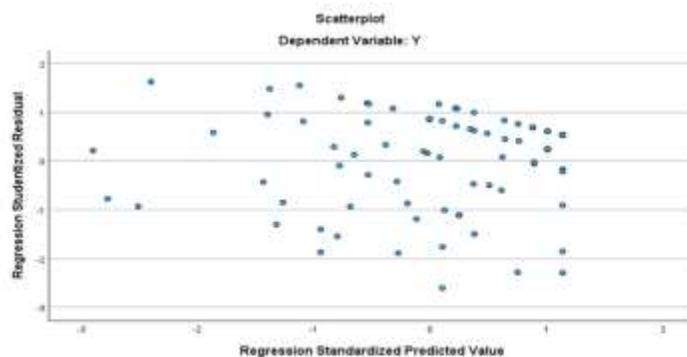
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil perhitungan menggunakan SPSS Ver 29

Dari Tabel 10. diketahui bahwa dalam model regresi tidak ada indikasi multikolinearitas karena nilai toleransi melebihi 0,10.

G. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil perhitungan menggunakan SPSS Ver 29

Berdasarkan ilustrasi di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas terlihat. Hal ini terindikasi oleh sebaran titik-titik yang relatif merata di sekitar angka 0, tanpa membentuk pola yang konsisten seperti gelombang yang melebar atau menyempit secara jelas.

H. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 11. Hasil Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.019	4.306		3.721	,001
	X	-.555	.116	-.477	4.794	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS 29 Diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS terdapat nilai constant sebesar 16.019. Koefisien regresi sebesar -0,555 sehingga dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai $Y = 16.019 - 0,555 X$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa :

1. Konstanta sebesar 16.019 artinya apabila konflik interpersonal sama dengan nol (tidak ada perubahan) maka kinerja tidak ada perubahan.
2. Variabel konflik interpersonal memiliki nilai koefisien regresi negative sebesar 0,555. Artinya setiap konflik interpersonal meningkat sebesar 100% maka kinerja akan menurun sebesar 45%.

I. Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

Model		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		<i>Beta</i>		
1	(Constant)		3.721	,001
	X	-.477	4.794	,001

Sumber : Hasil perhitungan menggunakan SPSS 29

Hasil dari Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi X^2 adalah 0,001, yang lebih rendah dari 0,05. Selain itu, t-hitung sebesar 4,794 juga lebih besar dari t-tabel 0,1852 (t-tabel 5% satu arah, dengan $N=80$). Ini mengindikasikan bahwa hipotesis dapat diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konflik interpersonal (X^2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kemuning Mitra Persada Cabang Surabaya III.

J. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 2 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.218	2.89995

Sumber : Hasil perhitungan menggunakan SPSS Ver 29

Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui bahwa variabel Konflik Interpersonal berpengaruh sebesar 26,80% terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemuning Mitra Persada Cabang Surabaya III. Sisanya sebesar 73,20 % (100 % - 26,80 %) dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- 1) Hasil uji t diperoleh nilai signifikan X sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan t -hitung $4.794 > t$ tabel 0,1852 (t -tabel 5 % one tail, $N = 80$) yang berarti Hipotesis Diterima, maka konflik interpersonal (X_2) secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Kemuning Mitra Persada Cabang Surabaya III.
- 2) Nilai R^2 atau koefisien determinasi mencapai 0,268, menunjukkan bahwa 26,80% dari variasi dalam variabel konflik interpersonal dapat dijelaskan oleh model ini. Sebaliknya, mayoritas, yaitu 73,20%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Saran

- 1) Bagi PT Kemuning Mitra Persada Cabang Surabaya III : Penting untuk melakukan evaluasi secara rutin terhadap tingkat konflik di perusahaan dan dampaknya terhadap Kinerja karyawan. Dengan memantau situasi konflik secara terus-menerus, PT Kemuning Mitra Persada Cabang Surabaya III dapat mengidentifikasi masalah yang muncul dan membuat Tindakan yang tepat. Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan PT Kemuning Jaya dapat mengurangi konflik interpersonal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kinerja individu dan tim, serta membantu PT Kemuning Mitra Persada Cabang Surabaya III mencapai tujuan organisasional dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill/Irwin. https://books.google.co.id/books?id=B_OzkQEACAAJ
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Univ. Diponegoro Press.
- Haas, M. R. (2010). The Double-Edged Swords of Autonomy and External Knowledge : Analyzing Team Effectiveness in a Multinational Organization. *The Academy of Management Journal*, 53(5), 989–1008. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.54533180>
- Hung, H., Chiu, Y. J., & Yeh, H. (2013). Multimodal Assessment of and for Learning: A Theory-Driven Design Rubric. *British Journal of Educational Technology*, 44(3), 400–409.
- Macau, M., Anggraini, N., & Malau, M. (2021). Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada (PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta)= The Relationship Between Motivation And Work Discipline on Employee Productivity at (PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta). *Fundamental Management Journal*, 6(2).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Human Resources Management, Thomson Learning* (1st ed.). Salemba Empat.
- Pandapotan, F. D., Tampubolon, E., & Hutapea, G. T. (2016). Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Fundamental Management Journal*, 2(02), 104–119.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 16th Edition)*. McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Sandhria, D. M. (2016). *Persepsi Siswa Kelas XI SMKN 10 Malang terhadap Organisasi Budi Utomo sebagai Tonggak Kebangkitan Nasional di Indonesia*. Universitas Negeri Malang.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.