

**Pengaruh Konflik Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN  
(Persero) UP3 Kota Metro**

**Nina Lelawati<sup>1</sup>, Ana Septiani<sup>2</sup>, Irvan Kurniawan<sup>3</sup>**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Metro

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Konflik Kerja, beban Kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi 63 karyawan yang terdaftar di PT. Pln (persero) Up3 Kota Metro, hanya 54 sampel yang digunakan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Data yang digunakan adalah data sekunder pembagian kuesioner berupa daftar pertanyaan-pertanyaan dengan beberapa alternatif jawaban bagi responden. Uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji analisis regresi linier berganda dan di uji menggunakan program *statistica packages for the social science* (SPSS) versi 26. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Konflik Kerja, Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Konflik Kerja, beban kerja, Kinerja Karyawan.

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of work conflict, workload on employee performance. This type of research is a quantitative study with a population of 63 employees registered at PT. Pln (Persero) Up3 Metro City, only 54 samples used were in accordance with predetermined criteria. The data used is secondary data distribution of questionnaires in the form of a list of questions with several alternative answers for respondents. The statistical test used to test the hypothesis was multiple linear regression analysis and was tested using the statistical packages for the social science (SPSS) version 26 program. Based on the results of statistical tests indicate that Work Conflict, Workload has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Conflict, workload, Employee Performance.*

**I. PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan (Febriyanto : 2021). Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah konflik kerja. konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negative dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Konflik kerja sering terjadi karena adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan lain sebagainya. Terlepas

dari faktor yang tersebut terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemukakan dalam suatu organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Aldionita, 2014:414). Indikator pada konflik kerja adalah kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja dan kesalahan dalam afeksi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Menurut Munandar (2018:383), mendefinisikan beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan bebankerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Indikator dari beban kerja meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

PT. PLN (Persero) UP3 Metro menetapkan standar pada kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1. Standar nilai kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro**

Nilai (%)	Kategori
80-90	Sangat baik
70-79	Baik
61-69	Cukup
60 ke bawah	Kurang

*Sumber : Peraturan PT.PLN (Persero) UP3 Metro,2022*

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan standar nilai kinerja karyawan, nilai itu sendiri dapat berguna untuk mengevaluasi baik buruknya kinerja tim maupun individu dari karyawan itu sendiri. Dari standar tersebut dapat diketahui seberapa konflik kerja dan beban kerja bisa terjadi didalam perusahaan. Standar penilaian tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro pada tahun 2020 - 2021**

PERILAKU KERJA	2019			2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	nilai	Skor (%)
Kedisiplinan	10	75	7,5	10	70	7	10	75	7,5
Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6	10	70	7
Kerjasama	10	80	8	10	75	7,5	10	80	8
Kepemimpinan	10	70	7	10	60	6	10	70	7
<b>HASIL KERJA</b>									
Kualitas kerja	20	85	17	20	70	14	20	85	17
Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14	20	80	15
Keterampilan kerja	20	80	16	20	70	14	20	80	15
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>78,5</b>	<b>100</b>		<b>68,5</b>	<b>100</b>		<b>76,5</b>

*Sumber : PT.PLN (Persero) UP3 Metro, 2022.*

Berdasarkan data pada tabel 2, diketahui bahwa kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro pada tahun 2019 presentase kinerja karyawan 78,5 dengan kategori baik kemudian pada tahun 2020 persentase kinerja karyawan adalah 68,5% dengan kategori

cukup. Ditahun 2021, mulai mengalami kenaikan terhadap kinerja karyawan 76,5% dengan kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi ketidakstabilan kinerja pada karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro.

Fenomena tersebut menggambarkan bahwa terjadi persaingan antar individu dengan perkembangan karir masing-masing individu. Setiap karyawan saling bersaing untuk mencapai puncak karirnya, tetapi ada karyawan lain yang tidak menginginkan karyawan tersebut untuk meningkatkan karirnya dengan cara mengeser posisi atau menghambat karir karyawan tersebut. Kejadian ini menimbulkan konflik sehingga karyawan tersebut merasa tidak nyaman dengan keadaan tersebut apalagi berada pada satu ruangan dengan pesaingnya itu.

Berdasarkan tabel 2 perilaku kerja tersebut menjadi dasar beban kerja yang dirasakan karyawan karena atasan terlalu membebani anggotanya dengan volume kerja di atas kemampuan anggotanya. Pekerja yang diberikan terlalu banyak secara terus-menerus tanpa memberikan skala prioritasnya mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Kelelahan akibat beban kerja seringkali diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus menerus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Ketidak harmonisan dan beban kerja yang terjadi antara atasan dan anggotanya tersebut menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kinerja pegawai dapat bergantung pada tingkat semangat kerjapegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi (Suwanto : 2022). Permasalahan kinerja yang berubah-ubah pada PT.PLN (Persero) UP3 Metro berkaitan dengan konflik kerja dan beban kerja dalam perusahaan terhadap karyawan. Konflik kerja dan beban kerja dalam perusahaan terhadap karyawan mempunyai masalah utamanya adalah kesalah pahaman antar karyawan yang terjadi dan karyawan merasa terlalu banyak beban kerja sehingga mengakibatkan penurunan kerja.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut (Sugiyono 2014:11) Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel (Sugiyono, 2013:124). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*statistica packages for the social science*).

Menurut Sugiyono (2017:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari responden yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi target adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro sebanyak 63 karyawan. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, pengambilan sampel menggunakan metode tertentu agar sampel mempersentasikan populasi.

Menurut Prasetyo & Lina (2013:119) sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti.

Berdasarkan informasi yang dapat diketahui bahwa nilai jumlah karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Kota Metro tahun 2021 adalah 63 karyawan dengan batas kesalahan 5% maka dengan menggunakan rumus tersebut diperoleh :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{63}{1 + 63 (0,05)^2}$$

n = 54,42 (dibulatkan menjadi 54)

Dari hasil perhitungan, didapatkan jumlah minimum sampel yang dibulatkan menjadi 54 responden.

Teknik analisis yang digunakan yaitu dengan menggunakan pengujian persyaratan instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, pengujian persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Uji Validitas**

Uji kevalidan data diperlukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kesesuaian pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner yang diperlukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis butir yaitu dengan jalan mengkorelasikan skor butir (X) terhadap skor total instrumen (Y). Dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*:

1. Hasil dari pengujian validitas variabel X<sub>1</sub> adalah sebagai berikut :

Nilai *pearson correlation*  $\geq 0,5$ , maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel bahwa semua variabel adalah valid, untuk yang tidak valid, tidak ikut sertakan dalam proses berikutnya.

2. Hasil dari pengujian validitas variabel Z adalah sebagai berikut :

Nilai *pearson correlation*  $\geq 0,5$ , maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel bahwa semua variabel adalah valid, untuk yang tidak valid, tidak ikut sertakan dalam proses berikutnya.

3. Hasil dari pengujian validitas variabel Y adalah sebagai berikut :

Nilai *pearson correlation*  $\geq 0,5$ , maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel bahwa semua variabel adalah valid, untuk yang tidak valid, tidak ikut sertakan dalam proses berikutnya.

#### **B. Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur dilakukan secara berulang. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Chronbach*  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Disiplin Kerja* (X1)**

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	20

Berdasarkan tabel 6 hasil dari *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai sebesar 0,928 lebih besar dari 0,60 maka uji variabel dengan menggunakan berbagai pertanyaan kuesioner adalah reliabel.

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	20

Berdasarkan tabel 7 hasil dari *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai sebesar 0,924 lebih besar dari 0,60 maka uji variabel dengan menggunakan berbagai pertanyaan kuesioner adalah reliabel.

**Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	20

Berdasarkan tabel 8 hasil dari *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai sebesar 0,936 lebih besar dari 0,60 maka uji variabel dengan menggunakan berbagai pertanyaan kuesioner adalah reliabel.

**C. Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk mengetahui normalitas variabel dengan melihat nilai *Asymp. Sig.* Apabila nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 (taraf signifikansi 5%) maka data berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 9 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.44499086
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.104
	Positive	.062
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.562

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Diolah SPSS 24,2022

Berdasarkan table 9 diperoleh hasil uji normalitas dengan signifikansi variable *konflik kerja, beban kerja dan kinerja karyawan* 0,562 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel berdistribusi normal.

#### D. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dilakukan dengan SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Hasil uji linieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 10 Hasil Uji Linieritas Y Atas X1**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerjakaryawan * konflik kerja	Between Groups	(Combine d)	15132.250	28	540.437	213.612	.000
		Linearity	14029.634	1	14029.634	5545.310	.000
		Deviation from Linearity	1102.616	27	40.838	16.141	.000
	Within Groups		63.250	25	2.530		
Total			15195.500	53			

Sumber: Data Diolah SPSS 24,2022

Berdasarkan table 10 hasil uji linieritas pada tabel dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel konflik kerja (x1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). diketahui nilai  $F_{hitung}$  16,141 dan diperoleh nilai  $F_{tabel}$  pada pembilang 27 dan penyebut 25 sebesar 1,97 . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel konflik kerja (x1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel 11 Hasil Uji Linieritas Y Atas X2**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerjakaryawan * beban kerja	Between Groups	(Combine d)	14910.083	33	451.821	31.660	.000
		Linearity	14053.373	1	14053.373	984.762	.000
		Deviation from Linearity	856.711	32	26.772	1.876	.071
	Within Groups		285.417	20	14.271		
Total			15195.500	53			

Sumber: Data Diolah SPSS 24,2022

Berdasarkan tabel 11 hasil uji linieritas pada tabel dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan  $0,071 < 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variable beban kerja ( $x_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan (Y). diketahui nilai  $F_{hitung}$  1.876 dan diperoleh nilai  $F_{tabel}$  pada pembilang 32 dan penyebut 20 sebesar 2,04 Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel beban kerja ( $x_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

### E. Uji Homogenitas

Uji homogenitas menggunakan spss dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  maka memiliki varian yang homogen. Akan tetapi apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$  , maka varian tidak homogen. Hasil uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan spss sebagai berikut :

**Tabel 12 Hasil Uji Homogenitas Y Atas X1**

<b>Test of Homogeneity of Variances</b>				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Konflikkerja	6.645	16	29	.000
a				

Berdasarkan table 12 hasil uji homogenitas antara Y atas X1 menunjukkan  $0,000 < 0,05$  sehingga skor pada variabel *konflik kerja* ( $X_1$ ) terhadap variabel *kinerja karyawan* (Y) diperoleh taraf siginikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk konflik kerja bervarians homogen.

**Tabel 13 Hasil Uji Homogenitas Y Atas X2**

<b>Test of Homogeneity of Variances</b>				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Bebankerja	4.841	16	29	.000

Berdasarkan 13 tabel hasil uji homogenitas antara Y atas X1 menunjukkan  $0,000 < 0,05$  sehingga skor pada variabel *beban kerja* ( $X_1$ ) terhadap variabel *kinerja karyawan* (Y) diperoleh taraf siginikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk beban kerja bervarians homogen.

### 3. Pengujian Model Analisis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (*Kinerja karyawan*)

$X_1$  = variabel independen (*konflik kerja*)

$X_2$  = variabel independen (*beban kerja*)

a = Konstanta (bukti fisik Y bila  $X=0$ )

e = error

$b_1, b_2, b_n$  = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependent yang didasarkan pada perubahan variabel

independen. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

Hasil model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 17 Hasil Model Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.285	3.009		1.756	.085
Konflikkerj a	.486	.226	.457	2.150	.036
bebankerja	.565	.235	.511	2.404	.020

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Berdasarkan tabel 17 hasil pengujian pada table di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = 5.285 + 0,486 X_1 + 0,565 X_2 + e$$

Penjelasan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai (constant) menunjukkan nilai sebesar 5,285. Artinya dipengaruhi oleh konflik kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) maka besarnya nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 5,2%.
- 2) Koefisien regresi  $X_1$  bernilai 0,486 menunjukkan bahwa penambahan sebesar 1 pada pelatihan ( $X_1$ ) akan menurunkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 48,6%.
- 3) Koefisien regresi  $X_2$  bernilai 0,565 menunjukkan bahwa penambahan sebesar 1 pada profesionalisme ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 5,65%.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut. Telah diketahui nilai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu beban kerja ( $X_2$ ) yang paling besar dibandingkan variabel lain yaitu 0,565 atau sebesar 56,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja PT. PLN (Persero) Up3 Kota Metro.

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji T (parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu pelatihan terhadap kinerja karyawan, profesionalisme terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta dengan syarat dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika  $< \alpha$  (0,05). Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Pengujian penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% melalui ketentuan sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,05), maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (0,05), maka  $H_a$  tidak didukung dan  $H_o$  didukung

Berdasarkan table 17 diatas dapat diperoleh hasil yaitu :

- a. Variabel konflik kerja dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,036 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  (2.150)  $> t_{tabel}$  (1,673), maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung, sehingga secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Up3 (persero) Kota Metro.
- b. Variabel beban kerja dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,020 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  (2,404)  $> t_{tabel}$  (1,673), maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung, sehingga secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Up3 (persero) Kota Metro.

**c. Uji F Simultan**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh sigifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan yaitu berpengaruh pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan syarat dapat dinyatakan berpengaruh signifikan jika  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ . Pengujian penelitian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka  $H_a$  tidak didukung dan  $H_o$  didukung

Uji F dapat dilihat pada tabel 18 :

**Tabel 18 Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14148.329	2	7074.164	344.531	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1047.171	51	20.533		
	Total	15195.500	53			

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), bebankerja, Konflikkerja

Sumber : data primer diolah spss 2020

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 344,531 dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) = 0,000. Nilai  $F_{\text{hitung}} (344,531) > F_{\text{tabel}} (3,17)$  dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung yang berarti konflik kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji ini bertujuan untuk melihat kesesuaian model atau seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. Dari proses perhitungan diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut

**Tabel 19 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 <sup>a</sup>	.931	.928	4.53131

a. Predictors: (Constant), bebankerja, Konflikkerja

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber: data primer diolah spss 2021

Dari perhitungan diketahui nilai R square adalah 0,931, hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 93,1%. Berarti terdapat 6,9% varians variabel yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**2. Hipotesis Statistik**

**1. Konflik kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hipotesis secara statistic dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta x_1 y \geq 0$$

$$H_1 : \beta x_1 y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien  $\beta$  dan  $t_{hitung}$  sebagaimana disajikan pada table 20 dibawah ini :

**Table 20 hasil pengujian pengaruh konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Sampel	Koefisien $\beta$	$T_{hitung}$	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
54	0,486	2.150	1,673

(irfan,2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 20 menunjukkan koefisien konflik kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)  $\beta = 0,486$  yang memiliki nilai  $t_{hitung} = 2.150$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,673$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien  $\beta$  signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa konflik kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 2. Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_{x_1 y} \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{x_1 y} \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien  $\beta$  dan  $t_{hitung}$  sebagaimana disajikan pada table 21 dibawah ini :

**Tabel 21 hasil pengujian pengaruh profesionalisme (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Sampel	Koefisien $\beta$	$T_{hitung}$	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
54	0,565	2,404	1,673

(irfan,2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada table 21 menunjukkan koefisien beban kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)  $\beta = 0,565$  yang memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,404$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,673$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien  $\beta$  signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## C. Hasil Pembahasan

### 1. Pengaruh konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil penelitian pada keempat indikator. Akan tetapi indikator kedua yaitu perbedaan tujuan pada hasil mempunyai nilai yang paling kecil dibanding ketiga indikator lainnya yaitu kesalahan komunikasi, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, dan interdependensi aktivitas kerja dan kesalahan dalam afeksi pada kerja sama tim yang menandakan bahwasannya untuk menghindari adanya konflik kerja karyawan harus menghindari penyebab konflik, menghadapi masalah secara tenang dan slaing terbuka maka konflik kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Up3 Kota Metro.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terlebih dahulu andi rahmadan W (2018) dengan judul pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam temuan ini memiliki alasan dalam mengatasi konflik kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan cara karyawan harus selalu menghargai pendapat, tetap netral dan berusaha tenang .

### 2. Beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil penelitian pada ketiga indikator. Akan

tetapi indikator kesatu yaitu kondisi pekerjaan pada hasil mempunyai nilai yang paling kecil dibanding kedua indikator lainnya yaitu penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai pada kerja sama tim yang menandakan bahwasannya beban kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Up3 Kota Metro.

Temuan ini sesuai dngan hasil pnelitian terlebih dahulu muhammad labib rusdhi (2018) dengan judul beban kerja terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam temuan ini memiliki alasan dalam mengatasi beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan cara karyawan harus fokus profesionalitas, tentukan prioritas dan singkirkan pengganggu.

### **3. Pengaruh konflik kerja (X1), dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Up3 Kota Metro. Berdasarkan penelitian konflik kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarnankan dengan adanya konflik kinerja karyawan dapat menurunkan kegiatan pekerjaan dapat terhambat, dan beban kerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan karyawan maka dapat diartika bahwa konflik kerja dan beban kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **B. Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel konflik kerja sebaiknya menghindari konflik antar karyawan dengan cara menjaga perasaan karyawan dan selalu berkomunikasi baik.
2. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel beban kerja sebaiknya karyawan tetap bekerja sama dan menyingkirkan pengganggu fokus kerja.
3. Peneliti ini hanya terbatas pada lima variabel, yaitu konflik kerja, beban kerja dan kinerja karyawan, diharapkan bagi peneliti selanjutnya lebih memperluas variabel yang lain, agar dapat mengetahui lebih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang bersangkutan

## **DAFTAR LITERATUR**

- Andri Ramadhan Walangantu (2018) *Pengaruh Konflik Pada PT. Pengadaian (Persero) Manado*
- Boles Dkk. (2017). *Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Evercy (2016). *Manajemen Strategik*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Fitriana Dkk (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.

- Gabriella Wenur (2018) *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado*
- Hasibun (2017), *Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Hasibun (2016), *Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Heny fayol (2019). ). *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Jogjakarta. Suka buku.
- Laras Tris Ambar SuksesiEdwardin (2018) *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada PT. Pos Indonesia Sekota Semarang)*
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(4), 872-884.
- Mangkunegara (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarsa*
- Munandar (2018). *Pengaruh konflik kerja beban kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT. bank syariah mandiri kantor cabang 16 palembang*
- Maulana, subechi 2019. *Pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PDAM titra moedal kota semarang)*
- Mary parker Polet (2016). Jakson, (2016). *manajemen Konsep, Prinsip dan aplikasi. Cetakan ketiga: Bandung: Agnini*
- Muhammad Labib Rusdi (2018) *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Self Efficacy, dan Beban Kerja Terhadap KinerjaKaryawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember*
- Sari, R. F., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(4), 825-845.
- Sony Sumarno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke-2.* Jakarta, Rajawali Pers.
- T. hani andoko, (2019). *manajemen Konsep, Prinsip dan aplikasi. Cetakan ketiga: Bandung: Agnini*
- TjokordaIstri Anom Yunia Dewi (2019) *Pengaruh Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Senetan Villas & SPA Resort*
- Mait W augst, (2018). *Pengantar Manajemen.* Malang, Empatdua.