

## ANALISIS KINERJA KARYAWAN DI TINJAU DARI KONFLIK, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN PADA KARYAWAN UMKM CRIUZZ

Lutvia Titis Arringga<sup>1</sup>, Dr. Samari<sup>2</sup>, Zulistiani<sup>3</sup>

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri Jawa Timur  
[lutviatitissarringga@gmail.com](mailto:lutviatitissarringga@gmail.com) , [samari@unpkediri.ac.id](mailto:samari@unpkediri.ac.id) , [zulistiani@unpkediri.ac.id](mailto:zulistiani@unpkediri.ac.id)

### Abstract

*This study aims to analyze employee performance in 2021 in terms of conflict, work environment and leadership style. This research uses a quantitative approach, carried out at the place of business of criuzz umkm Dsn.Perempatan Ds.Sumberagung Kec.Puncu Kab.Kediri, this research technique uses survey with data collection using questionnaires. The sample of this research is all the employees of criuzz umkm totaling 30 people. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS for windows 25 software. The result of this study are that there is a partial and simultaneous significant effect between conflict, work environment and leadership style on the performance of criuzz umkm*

**Keywords:** employee performance, conflict, work environment and leadership style.

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan tahun 2021 ditinjau dari konflik, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian dilakukan di tempat usaha umkm criuzz Dsn.Prapatan Ds.Asmorobangun Kec.Puncu Kab.Kediri Teknik penelitian ini menggunakan survey dengan pengumpulan data menggunakan cara pembagian kuisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan umkm criuzz yang berjumlah 30 Orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS for windows versi 25. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara konflik, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja umkm criuzz.*

**Kata Kunci:** kinerja karyawan, konflik, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini sebuah perusahaan didalam menjalankan aktivitasnya sebuah perusahaan selalu bergantung di berbagai macam sumberdaya, salah satunya adalah sumberdaya manusia . sumberdaya manusia menjadi hal yang diperhatikan bagi sebuah perusahaan dikarenakan mempunyai pengetahuan, kemampuan dan ide yang paling di butuhkan sebuah perusahaan untuk menggapai suatu cita-citanya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis (Damayanti, Hanafi and Cahyadi, 2018)

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah konflik. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antar individu tentang apa yang di harapkan dari seseorang dirinya dan orang lain (Wahyudin;, 2020) faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, dan sebaliknya . lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan (Ngalimun, 2019) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan , kinerja seorang karyawan dapat ditentukan dari gaya kepemimpinan pemimpinnya , semakin baik gaya kepemimpinannya maka semakin tinggi tingkat keberhasilannya. hal ini terjadi karena pemimpin merupakan salah satu anggota kelompok yang sangat berpengaruh dan memegang kendali penuh terhadap aktivitas kelompoknya (Parashakti and Setiawan, 2019) penelitian yang dilakukan (Kristin and Manullang, 2020) dengan judul "pengaruh gaya kepemimpinan dan konflik kerja pada kinerja pegawai pada PT.PLN (PERSERO) kota medan" menunjukkan bahwa variabel gaya pimpinan dan konflik kerja berpengaruh signifikan pada kualitas kerja pegawai , penelitian ini semakin diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Susanto, 2018) yang berjudul "pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi individu terhadap kinerja pegawai pada PT.Perkebunan Sumatera Utara menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehubung dengan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul analisis kinerja karyawan di lihat dari konflik, lingkungan tempat kerja dan gaya kepemimpinan pada umkm criuzz Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- 1) pengaruh signifikan konflik terhadap kinerja karyawan umkm criuzz
- 2) pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan umkm criuzz
- 3) pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan umkm criuzz secara parsial
- 4) pengaruh yang signifikan dari konflik, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan umkm criuzz secara simultan

## METODE

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data menggunakan cara menyebar kuisisioner, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan umkm criuzz yang berjumlah 30 Orang , sampel yang digunakan adalah semua karyawan umkm criuzz yang berjumlah 30 orang model penelitian ini dinamakan sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel . Teknik analisis data menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS for windows versi 25.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari analisis regresi linier berganda oleh bantuan softwar SPSS from windows 25 bisa dilihat sebagai berikut :

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda Dapat dilihat pada tabel 1. Berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.271	1.788	
	Konflik	.198	.090	.206
	Lingkungan Kerja	.564	.119	.414
	Gaya Kepemimpinan	.580	.127	.416

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2021

Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna sebagai berikut:

a. Konstanta = 2,271

Nilai tersebut mengidentifikasikan bahwa jika variabel Konflik (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,271.

b. Koefisien X1 = 0,198

Variabel X1 Konflik mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,198 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X1 (Konflik) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,198 satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) tetap atau konstan.

c. Koefisien X2 = 0,564

Variabel X2 Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,564 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 1

satuan, maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,564 dengan asumsi variabel Konflik (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X3) tetap atau konstan.

d. Koefisien X3 = 0,580

Variabel X3 Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,580 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,580 dengan asumsi variabel Konflik (X1), Lingkungan Kerja (X2) tetap atau konstan

**2. Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*)**

**Tabel 2 Adjusted R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 <sup>a</sup>	.942	.935	1.096

**B. Dependent Variable: Kinerja**

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,942. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Persepsi Manfaat dan Persepsi Kemudahan, mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 94,2% dan sisanya 5,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji-t (Parsial)**

Hasil dari perhitungan uji statistik dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3 Hasil Uji-t (Parsial)**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.270	.215
	Konflik	2.198	.037
	Lingkungan Kerja	4.734	.000
	Gaya Kepemimpinan	4.571	.000

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2021

Dari pengujian uji-t di atas di peroleh:

- 1) Menurut hitungan terhadap tabel 3 memperoleh nilai yang signifikan antara variabel Konflik 0,037 ka lebih sedikit daripada 0,05 ataupun dengan nilai thitung (2,198) > ttabel (2,051), mempunyai arti H0 tidak diterima dan Ha dapat diterima, artinya melalui perolehan pengujian variabel Konflik dengan cara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kerja Karyawan.
- 2) Pada hasil hitungan tabel 3 memiliki hasil signifikan variabel Lingkungan Kerja senilai 0,000 angka tersebut lebih sedikit daripada 0,05 ataupun dengan nilai thitung (4,734) > ttabel (2,051) dapat diartikan H0 tertolak dan Ha bisa

diterima, yang berarti hasil uji variabel Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.

- 3) hasil hutung terhadap tabel 3 memperoleh angka yang signifikan yaitu variabel Gaya Kepemimpinan bernilai 0,000 hasil tersebut lebih kecil daripada 0,05 ataupun dengan nilai thitung (4,571) > ttabel (2,051) maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### b. Uji-F (Uji Simultan)

Berikutini yang diperoleh uji dengan cara simultan Uji-F yang hasilnya diperbandingkan Bersama signifikan 0,05 didapat pada tabel 4:

**Tabel-4**  
**Hasil Uji-F (Simultan)**

Modell		F	Sig.
1	Regression	140,405	.000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2021

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 4 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai Fhitung (140,405) > Ftabel 3,34), diartikan hipotesis H0 tidak diterima dan Ha dapat diterima, dapat diartikan menurut hasil uji Konflik, Lingkungan Kerja Gaya Kepemimpinan dengan cara simultan mempunyai pengaruh signifikan pada hasil kerja Karyawan.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh konflik, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja umkm criuzz hal ini berarti pentingnya mengetahui konflik, kurang nyamannya lingkungan serta sifat para pemimpin akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan

#### DAFTAR RUJUKAN

- (1) Damayanti, R., Hanafi, A. and Cahyadi, A. (2018) 'PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3', *Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, (2), pp. 75–86.
- (2) Kristin, A. D. E. and Manullang, B. R. (2020) 'Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . PIn ( Persero ) Area Medan Skripsi Disusun Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis'.
- (3) Ngalmun (2019) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta', *Parameter*, 4(2). doi: 10.37751/parameter.v4i2.42.

- (4) Parashakti, R. D. and Setiawan, D. I. (2019) 'Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang', *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1). doi: 10.33059/jseb.v10i1.1125.
- (5) Susanto, A. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara', *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 18(1), pp. 44–59. Available at: [http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi/article/view/420/425](http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/420/425).
- (6) Wahyudin, Y. (2020) '( Influence of Work Conflict and Work Stress on Employee', *Yohanes; Wahyudin*, 01(01), pp. 45–58.