

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia. Adalah tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yg berkualitas. Tenaga kerja atau pegawai adalah unsur penting dalam sebuah perusahaan karena merupakan faktor produksi yang utama. Dalam menghadapi era globalisasi dan kemajuan teknologi yang sangat pesat, didalam perusahaan dapat terjadi konflik organisasi yang pada akhirnya menimbulkan suatu persaingan dalam perusahaan.

Konflik bisa terjadi karena perbedaan dalam pemaknaan yang disebabkan karena perbedaan pengalaman. Perbedaan pengalaman dapat dilihat dari perbedaan latar belakang kebudayaan yang membentuk pribadi- pribadi yang berbeda. Seseorang akan berpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian atas kelompoknya. Dalam setiap perusahaan perbedaan pendapat, pola pikir, cara kerja sering kali dibuat sebagai salah satu strategi para pemimpin untuk melakukan perubahan. Perubahan tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan sebuah konflik. Akan tetapi, konflik juga dapat terjadi secara alami karena adanya kondisi perusahaan itu sendiri yang dapat menimbulkan terjadinya konflik.

Jika konflik terus menerus dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap kerjasama yang dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Wirawan di dalam bukunya yang berjudul “konflik dan manajemen, teori, praktek, aplikasi dan penelitian”. Mengatakan bahwa dampak konflik ada dua; yang pertama menguntungkan dan yang kedua merugikan. Realitas di lapangan ditemukan dalam bekerjasama dapat memicu terjadi konflik ini disebabkan adanya

kesalahpahaman dalam berkomunikasi misscommunication dan perbedaan pendapat  
Jika konflik terus terjadi diantara. Sesama karyawan maka dapat menyebabkan  
tidak ada pembagian tugas yang jelas.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan  
yanglainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita  
dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi  
juga mempunyai sifat- sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat  
mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal  
dengan budaya organisasi atau organization culture. Budaya-budaya yang dimiliki  
oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-  
masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari  
suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki  
budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar  
yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu  
dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan  
yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan  
dengan cukup

baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru  
sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman  
dengan mereka-mereka tersebut.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian  
tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan  
dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan  
hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan

tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan. Suatu kinerja merupakan suatu istilah yang secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas suatu manajemen.

Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Akan tetapi sering disalahtafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang diukur dari segi hasil.

Atas dasar permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Konflik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. AL-RAQEEB UNIVERSAL GRUP”.

## **1.2 Masalah Penelitian**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti mengidentifikasi terdapat beberapa masalah yang terjadi, yaitu :

1. Adanya kesalahpahaman antara karyawan dengan atasan diperusahaan PT Al-Raqeeb Universal Grup.
2. Kurangnya Kerjasama antara sesama karyawan PT Al-Raqeeb Universal Grup.
3. Kurangnya mengkedepankan stabilitas visi misi perusahaan.
4. Belum mengoptimalkan ketepatan waktu dalam bekerja.
5. Belum maksimalnya kualitas kerja karyawan.

6. Kurang maksimalnya pelaksanaan tugas yang diberikan.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh konflik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Al-Raqeeb Universal Grup.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Raqeeb Universal Group ?
2. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Raqeeb Universal Group ?
3. Bagaimana Pengaruh Konflik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Raqeeb Universal Group ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Raqeeb Universal Group.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Raqeeb Universal Group.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi suatu model yang berkepentingan dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya yaitu:

##### 1) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

##### 2) Bagi Peneliti

Sebagai sarana berlatih berpikir secara ilmiah dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah terhadap masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, khususnya mengenai sumber daya manusia.

##### 3) Bagi Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenisnya.

### **1.4 Hipotesis**

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>i</sub> : Diduga Konflik Internal berpengaruh positif signifikan terhadap

Kinerja Karyawan.

H<sub>2</sub> : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>3</sub> : Diduga Konflik Internal dan Budaya Organisasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Penelitian , Permasalahan , Tujuan Penelitian , Perumusan dan Pembatasan masalah , Hipotesis serta Sistematika Penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dibahas mengenai tinjauan Pustaka dan penelitian terdahulu.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang Definisi Operasional Variabel , Tempat dan Penelitian , penjelasan tentang metode / penelitian yang digunakan dalam penelitian teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

### **BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA , ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang Sejarah singkat PT AL- RAQEEB UNIVERSAL GRUP, Struktur Organisasi dan Penjelasannya , Kegiatan dan Perkembangan Perusahaan, Penyajian data dan hasil analisa penelitian , Analisis dan Pembahasan hasil Penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan Saran dari penelitian yang dibuat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konflik Internal**

##### **2.1.1 Pengertian Konflik Internal**

Ada pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang itu memiliki perbedaan atau secara istilah disebut “different thinking, dan different opinion, different analysis, and to different action. Dan perbedaan itu dilatar belakangi oleh berbagai sebab, seperti latar belakang experience, reference, keluarga, pendidikan, organisasi, dan lain sebagainya. Dimana perbedaan ini secara langsung dan tidak langsung telah turut mempengaruhi lahirnya konflik. Konflik merupakan suatu sifat dan komponen yang penting dari proses kelompok, yang terjadi melalui cara-cara yang digunakan orang untuk berkomunikasi satu sama lain.

Berdasarkan paham Lewis Coser mengemukakan konflik internal adalah suatu konflik yang muncul dalam sebuah kelompok yang memiliki hubungan yang sangat intim. Konflik ini muncul karena terdapat ketegangan dan perasaan-perasaan negatif yang merupakan hasil dari keinginan individu untuk meningkatkan kesejahteraannya, kekuasaan, dukungan sosial atau penghargaan-penghargaan lainnya. Karena banyak dari penghargaan- penghargaan itu bersifat langka, maka tingkat kompetisi pun tak terelakkan.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:236) konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai-nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Umam dalam Hamali (2018:235) konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan”

terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik merupakan suatu sikap ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap saling bertentangan yang dapat mempengaruhi kinerja, dan juga proses yang bermula dari konflik terpendam yang jika berkembang dapat membahayakan organisasi atau perusahaan.

## **2.1.2 Tipe-tipe konflik**

1. **Konflik Kepribadian.** Konflik kepribadian adalah pertentangan antar pribadi yang didorong oleh ketidaksukaan atau ketidaksepakatan yang sifatnya pribadi. Hal yang dapat memicu timbulnya konflik kepribadian adalah ketidak sopanan dilingkungan kerja, meningkatnya informalitas, tekanan atas hasil kerja, dan keberagaman latar belakang mendorong timbulnya ketidaksopanan dalam lingkungan kerja.
2. **Konflik Nilai.** Nilai (value) adalah kepercayaan yang bertahan lama yang diwujudkan dalam perilaku atau sifat akhir. Sementara, sistem nilai(value system) adalah organisasi kepercayaan seseorang mengenai cara yang dipilihnya dalam berperilaku dan keyakinan sifat akhir. Konflik nilai dapat terjadi jika pertentangan didasarkan pada perbedaan-perbedaan antar pribadi yang terlihat dalam nilai instrumental dan nilai akhir. Nilai instrumental merupakan perilaku yang dipilih seseorang secara pribadi.
3. **Konflik Antar Kelompok.** Konflik diantara kelompok kerja, tim dan departemen adalah hal biasa bagi daya saing organisasional. Hal yang dapat memicu timbulnya konflik ini adalah pemikiran dalam kelompok atau in-group thinking. Kekompakan yang mengikat anggota kelompok dapat

menjadi hal baik maupun sebaliknya. Tingkat kekompakan tertentu dapat mengubah sekelompok individu menjadi tim yang baik.

4. Konflik Lintas Budaya. Konflik yang mungkin timbul dikarenakan asumsi-asumsi yang berbeda tentang bagaimana cara berpikir dan bertindak sehingga membawa dampak yang langsung dan besar.

### **2.13 Jenis-Jenis Konflik**

Ada beberapa jenis konflik, yakni :

1. Konflik Intrapersonal. Konflik intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus.
2. Konflik Interpersonal. Konflik Interpersonal adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain. Konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi. Karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang tidak bisa tidak akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Contohnya konflik antar pegawai yang sering terjadi karena perbedaan kepentingan.
3. Konflik antar individu-individu dan kelompok-kelompok. Hal ini seringkali berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan- tekanan untuk mencapai konformitas, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh dapat dikatakan bahwa seseorang individu dapat dihukum oleh kelompok kerjanya karena ia tidak dapat mencapai norma-norma produktivitas kelompok dimana ia berada.
4. Konflik Interorganisasi. Konflik ini sering dikaitkan dengan persaingan yang

timbul diantara perusahaan-perusahaan swasta. Konflik interorganisasi sebenarnya berkaitan dengan isu yang lebih besar lagi, contohnya perselisihan antara serikat buruh dengan perusahaan. Dalam setiap kasus, potensi terjadinya konflik melibatkan individual yang mewakili organisasi secara keseluruhan, bukan hanya sub-unit internal atau grup.

#### **2.14 Indikator Konflik**

Menurut Fitriana dalam Presly (2018:552) konflik kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator, yaitu :

##### **1. Kesalahan Komunikasi**

Apabila seseorang menerima informasi (pesan) yang tidak sama atau berbeda dengan sumber informasi menyebabkan terjadinya perbedaan persepsi dari informasi tersebut.

##### **2. Perbedaan Tujuan**

Apabila seseorang memiliki ketidaksamaan dalam memilih tujuan yang ingin dicapai sehingga terjadi perselisihan dalam menyikapi tujuan tersebut.

##### **3. Perbedaan Dalam Penilaian Atau Persepsi**

Perbedaan dalam penilaian antar anggota di dalam suatu perusahaan seringkali disertai munculnya perbedaan dalam sikap, serta ketidaksesuaian nilai dan persepsi yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

##### **4. Interdependensi Aktivitas Kerja**

Terjadinya interdependensi kerja, apabila seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas saling bergantung satu sama lain. Konflik dapat terjadi ketika mereka diberi tugas secara berlebihan dan salah seorang dari mereka harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya ke karyawan lain.

##### **5. Kesalahan Dalam Afeksi**

Apabila seorang karyawan memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

## **2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Saiful (2018:34) bahwa Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Menurut Edy(2019:1-2) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

### **2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Emron, dkk (2018:127) mengatakan bahwa fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan

tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi/perusahaan di mata publik/pelanggan.

2. Memiliki simbol-simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada didalamnya.
3. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
4. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

### **2.23 Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Saiful Bahri (2018:38), Karakteristik Budaya Organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan Resiko (Inovation and risk taking) yaitu, budaya organisasi yang mengedepankan para karyawan agar lebih inovatif dan mengambil resiko pada organisasi.
2. Perhatian pada hal detail (Attention to deatail) yaitu, budaya organisasi yang menekankan karyawan agar bekerja dengan ketepatan, prosedur dan perhatian pada hal detail atau rinci.
3. Orientasi pada orang (People Orientation) yaitu, budaya organisasi yang sangat menekankan pada mutu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.
4. Orientasi pada tim (Team Orientation) yaitu, budaya organisasi yang menekankan aktifitas kerja karyawan dengan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2.24 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hari (2019:14) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya :

1. Inovatif memperhitungkan resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitive terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

5. Agresif dalam bekerja.

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (ability an skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan

disiplin dan kerajinan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Dalam Edison, Anwar, Komariyah (2018:188) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur kinerja seorang pegawai baik itu dari prestasi kerja, kinerja individu kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar.

### **2.3.2 Tujuan Penilaian Kerja**

Menurut Hamali (2018, hlm. 120) beberapa tujuan penilaian kinerja

karyawan adalah sebagai berikut :

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

### **2.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut (Idris & Sari, 2019: 79) Karakteristik Karyawan yang berkinerja tinggi dapat dilihat dari karakteristik berikut :

1. Pribadi yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi.
2. Siap mengambil resiko dan siap bertanggung jawab atas resiko yang diambil.
3. Mempunyai sasaran atau visi yang nyata.
4. Mempunyai seluruh rencana kerja serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuannya.
5. Menggunakan feedback yang didapat dari seluruh kegiatan yang dikerjakan.
6. Mencari dan menentukan waktu untuk mewujudkan rencana yang sudah disusun.

### **2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Setyawati et al., 2018: 408) indikator kinerja dibagi menjadi enam, antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan

Hasil atas pengerjaan tugas yang dinilai menggunakan satuan unit atau jumlah dalam waktu yang ditelah ditentukan.

2. Kualitas Pekerjaan

Hasil pengerjaan tugas yang dinilai yang menggunakan penilaian mutu terhadap hasil kerja.

3. Kemandirian

Keadaan seseorang yang memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah-masalah yang ada dalam pekerjaan yang dilakukan.

4. Inisiatif

Kesadaran seseorang untuk menjalani tugas tanpa harus dipanggil atau diperintahkan.

5. Adaptabilitas

Kemampuan seseorang untuk beradaptasi pada lingkungan kerja baik tempat lama maupun baru.

6. Kerjasama

Kemampuan individu untuk dapat bekerja sama dengan rekan lain dalam melaksanakan pekerjaan.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	(E. A. Sinambela et al., 2019) Sinta Relasi: Jurnal Ekonomi ISSN:	Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja	X1=Kedisiplinan X2=Komunikasi kerja Y=Kinerja Karyawan	Kedisiplinan serta komunikasi kerja parsial signifikan

	2502- 9525	Terhadap Kinerja Karyawan		terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan serta komunikasi kerja simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Chintya Hanny (2020) Jurnal Manejerial dan Kewirausahaan Volume II No. 1/2020	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Saranaperkasa Jakarta	X1=Budaya Organisasi X2= Disiplin kerja Y = Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan signifikan dengan nilai t- statistic sebesar 2.876 dan p-values sebesar 0.004, ini artinya hipotesis pertama tidak ditolak (signifikan). Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dengan nilai t- statistic sebesar 0.464 dan p-

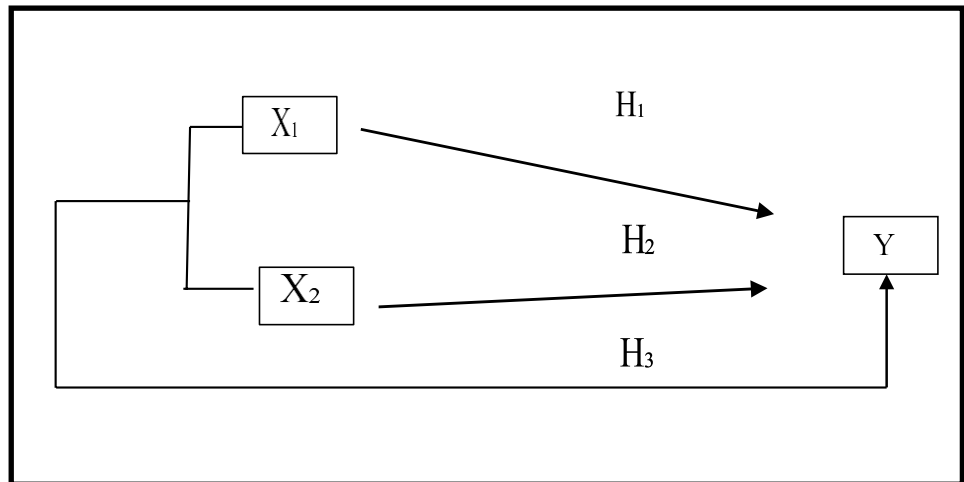
				values sebesar 0.643, ini artinya hipotesis kedua ditolak (tidak signifikan).
3	Rama Mahardika (2019)	Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elmer Karya Sejahtera Kabupaten Purwakarta	X1 : Konflik X2: Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh konflik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Elmer Karya Sejahtera berpengaruh positif signifikan dengan hasil output pada pengujian hipotesis uji-f didapat sebesar 6,802 dengan F-table sebesar 3,27. Artinya karyawan pada PT Elmer Karya Sejahtera memiliki tingkat kinerja yang tinggi sebab dipengaruhi oleh variable konflik dan motivasi kerja secara bersama-sama

				Kabupaten Purwakarta secara simultan.
4	Andri Ramadhan Walangantu (2018)	Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado	X1 : Konflik Y : Kinerja Karyawan	Variabel konflik memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana konflik pengaruh yang mengarah positif dalam kinerja.

## 2.5 Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori-teori diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian masalah yang terdapat di PT. Al Raqeeb Universal Grup. Peneliti ini menunjukkan bahwa nilai Konflik Internal (variabel  $X_1$ ), Budaya Organisasi (variabel  $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (variabel Y). Kinerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi. Berdasarkan paradigma tersebut maka penulis ingin menggambarkan hubungan ketiga variabel tersebut :

Gambar 2.1



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah :

##### **1. Konflik Internal (X1)**

Konflik kerja ialah sebuah proses dimana salah satu pihak menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi sesuatu yang menjadi kepedulian semua pihak. Skala konflik kerja dibuat sesuai aspek konflik kerja yaitu kelalaian dalam komunikasi, tidak memiliki tujuan yang sama, perbedaan persepsi dan penilaian, dan hubungan aktivitas kerja. Dalam penelitian ini, pengukuran variabel menggunakan skala konflik kerja dengan bentuk pernyataan yang akan dibagikan kepada responden berbentuk kecocokan, dari yang sangat setuju sampai sangat tidak setuju dalam bentuk respon skala Likert. Dari hasil skala konflik kerja dapat mengetahui tinggi rendahnya hasil konflik kerja. Hasil yang tinggi menyatakan konflik kerja yang tinggi dan hasil yang rendah menyatakan konflik kerja yang rendah.

##### **2. Budaya Organisasi (X2)**

Menurut Afandi (2018:101), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Norma.
2. Pelaksanaan Nilai-Nilai.
3. Kepercayaan.

#### 4. Pelaksanaan Kode Etik.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Skala kinerja pegawai disusun berdasarkan aspek kinerja pegawai yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, efektivitas dalam menggunakan sumber daya manusia, serta mempunyai hubungan yang baik antar pegawai.

Semakin tinggi skor maka semakin tinggi kinerja pegawai, begitupun sebaliknya, semakin rendah skor maka semakin rendah kinerja pegawai. Pada penelitian ini, pengukuran variabel yang digunakan adalah skala kinerja pegawai dengan bentuk pernyataan yang akan dibagikan pada responden berbentuk kecocokan, dari yang sangat setuju sampai sangat tidak setuju dalam bentuk respon skala Likert. Hasil skala kinerja pegawai dapat mengetahui tinggi rendahnya hasil kinerja pegawai. Hasil yang tinggi menunjukkan kinerja pegawai yang tinggi dan hasil yang rendah menunjukkan kinerja pegawai yang rendah.

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

PT. Al Raqeeb Universal Group beralamatkan di Ruko Mega Grosir Cempaka Mas Blok M No. 40 , Jakarta Pusat , DKI Jakarta

#### 2. Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023					
		Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus

1	Persiapan Proposal Skripsi	■					
2	Penulisan Bab I-III		■				
3	Bimbingan Bab I- III			■			
4	Revisi Bab I-III				■		
5	Penelitian Langsung				■		
6	Perhitungan Hasil Peneliti					■	
7	Penulisan Bab IV					■	
8	Bimbingan Bab IV					■	
9	Penulisan Bab V					■	
10	Bimbingan Bab V					■	
11	Lampiran						■
12.	Sidang						■

### 3.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Menurut Sugiyono (2018:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi dari rumusan masalah. Metode verifikatif metode memperlihatkan pengaruh dari variabel-variabel yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan

menggunakan perhitungan statistik. Penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori, dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Al-Raqeeb Universal Grup. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Al-Raqeeb Universal Grup berjumlah 35 orang.

#### **2. Sampel**

Sampel Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik Random Sampling. Menurut Sugiyono (2018:120) Random sampling dikatakan simple sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu berjumlah 35 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

### 1. Wawancara

Wawancara yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam melakukan wawancara penulis melakukan wawancara dengan permasalahan yang diteliti.

### 2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan dalam lingkup perusahaan PT. Al Raqeeb Universal Group.

### 3. Kuesioner

Yaitu data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab pada PT. Al Raqeeb Universal Group. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

Tabel 3.2 Gradasi Skala Likert

No	Gradasi	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.6 Teknik Pengolahan Data**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini :

#### **1. Uji Kualitas Data**

##### **1) Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2018:51) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

##### **2) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk

mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Cornbach Alpha ( $\alpha$ ) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cornbach Alpha  $> 0,70$ , sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (Statistical Package for Social Science) (Ghozali, 2018:45).

### **3.7 Teknik Analisa Data**

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah membahas cara-cara pengumpulan, peringkasan, penyajian data sehingga diperoleh informasi yang lebih mudah dipahami, informasi yang diperoleh antara lain pemusatan data (mean).

#### **2. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

##### **1) Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual

berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Teknik kolmogorov smirnov memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Gujarati, Santoso dan Arif dalam Juliandi & Irfan (2015, hal. 161) Digunakan untuk menguji apakah pada regresi di temukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonol, sebagai contoh yang di ambil dari kasus regresi  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$  apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas di lakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance 0,10 sama dengan  $VIP > 10$ .

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas di gunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar

analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- (1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka titik tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3.8 Uji Hipotesis**

#### **1. Uji T**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT AL-RAQEEB UNIVERSAL GRUP. Apabila nilai t hasil hitung lebih tinggi dibandingkan nilai tabel, maka dapat dinyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial atau individu mempengaruhi variabel dependen.

## 2. Uji F

Imam Ghazali (2018) berpendapat bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F untuk membuktikan kebenaran yaitu untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan melalui uji F hitung dengan F tabel pada  $\alpha = 0.05$ .

Apabila hasil pengujian menunjukkan :

1. F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak artinya variasi model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel berikutnya.
2. F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima artinya variasi model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

### 1. Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghazali (2018) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (timeseries) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi.