

**PENGARUH KONFLIK INTRAPERSONAL DAN KONFLIK
INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN MNC PLAY MALANG SOEKARNO HATTA)**

Yumida Indriana, Siti Saroh, Daris Zunaida

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144,
Indonesia LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144,
Indonesia
Email: yumidaindri@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan karena di MNC Play Malang Soekarno Hatta pernah terjadi konflik intrapersonal dan konflik interpersonal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik intrapersonal dan konflik interpersonal terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Kata Kunci: *Konflik Intrapersonal, Konflik Interpersonal dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This research was conducted because at MNC Play Malang Soekarno Hatta there had been a intrapersonal conflict and interpersonal conflict. The purpose of this study was to determine the effect of intrapersonal conflict dan interpersonal conflict on employee performance. The research method used is a quantitative method. The sampling technique used in this study is saturated sampling with a total sample of 30 respondents and using multiple linear regression analysis techniques.

Keywords : *Intrapersonal Conflict, Interpersonal Conflict and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah perusahaan, karena perusahaan tidak dapat berjalan tanpa ada manusia didalamnya. Perusahaan harus bisa menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, maka perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Namun, dalam mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah karena manusia memiliki perasaan, pikiran, emosi dan latar belakang yang berbeda. Perusahaan tidak akan bisa

terlepas dari sumber daya manusia, meskipun perusahaan tersebut memiliki teknologi yang modern serta modal yang cukup besar, karena kemajuan teknologi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan berdampak baik terhadap perusahaan. Sebaliknya, semakin buruk kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaan tersebut. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karyawan dengan kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu mengerjakan dan

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil pekerjaan yang maksimal.

Perusahaan dengan karyawan yang memiliki karakter yang berbeda-beda sangat mungkin terjadi ketidakcocokan yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Konflik dapat terjadi karena perasaan tidak nyaman yang dirasakan dalam diri individu itu sendiri atau biasa dikenal dengan konflik *intrapersonal*. Individu yang mengalami konflik *intrapersonal* akan merasa frustrasi dan menjadi tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Konflik juga dapat terjadi karena pertentangan antarpribadi atau kelompok yang biasa dikenal dengan konflik *interpersonal*.

MNC Play Malang Soekarno Hatta merupakan perusahaan yang menyediakan layanan jaringan internet. MNC Play Malang Soekarno Hatta tentulah memiliki banyak karyawan dengan berbagai latar belakang dan karakter yang berbeda-beda. Pernah terjadi konflik *intrapersonal* di MNC Play Malang Soekarno Hatta. Seperti seorang karyawan yang sering izin tidak masuk kerja, ada juga karyawan yang sering terlambat padahal awalnya ia selalu hadir tepat waktu. Konflik *interpersonal* yang pernah terjadi di MNC Play Malang Soekarno Hatta yaitu konflik antar tim yang saling berhubungan dalam proses kerja misalnya, pernah terjadi konflik antara tim *design* dengan tim *project*. Pernah juga terjadi konflik *interpersonal* akibat kelalaian salah satu anggota tim yang menyebabkan kerusakan mobil operasional.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik *Intrapersonal* dan konflik *Interpersonal* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan MNC Play Malang Soekarno Hatta)”**.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah konflik *intrapersonal* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di MNC Play Malang Soekarno Hatta ?
2. Apakah konflik *interpersonal* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di MNC Play Malang Soekarno Hatta ?
3. Apakah konflik *intrapersonal* dan konflik *interpersonal* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di MNC Play Malang Soekarno Hatta ?

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui pengaruh konflik *intrapersonal* secara parsial terhadap kinerja karyawan di MNC Play Malang Soekarno Hatta.
2. Mengetahui pengaruh konflik *interpersonal* secara parsial terhadap kinerja karyawan di MNC Play Malang Soekarno Hatta.
3. Mengetahui pengaruh konflik *intrapersonal* dan konflik *interpersonal* secara simultan terhadap kinerja karyawan di MNC Play Malang Soekarno Hatta.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti mengenai pengaruh konflik *intrapersonal* dan konflik *interpersonal* terhadap kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya serta dapat menambah pengetahuan bagi pihak lain.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan di masa yang akan datang serta perusahaan dapat mengambil kebijakan untuk melakukan perbaikan dan penyelesaian konflik kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik

Menurut Mangkunegara (2017:155), konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Menurut Griffin (2004:146), konflik adalah perselisihan antara dua atau beberapa individu, kelompok, atau organisasi. Perselisihan ini mungkin bersifat relatif semu atau sangat kuat.

Konflik *Intrapersonal*

Menurut Stoner dan Wankel dikutip oleh Lantara dan Ruslan (2019:131) konflik *intrapersonal* adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik bisa terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan sekaligus.

Menurut Winardi (2004:166), konflik intrapersonal (*intrapersonal conflict*) adalah konflik yang terjadi di dalam (dirinya) sang individu yang bersangkutan.

Konflik *Interpersonal*

Menurut Griffin (2004:148), konflik *interpersonal* merupakan konflik antara dua individu atau lebih hampir selalu terjadi dalam organisasi manapun, mengingat tingginya keragaman persepsi tujuan, sikap dan hal-hal lain di antara anggota organisasi.

Menurut Thomas dikutip oleh Dahniel dan Dharma (2014:246), konflik *interpersonal* adalah kondisi di mana dua orang atau lebih memiliki perbedaan opini terhadap nilai, tujuan, persepsi, atau sumber daya untuk mengancam atau menunjang kekuasaannya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Tannady (2017:154), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini maka metode yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MNC Play Malang yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No.8, Mojolangu, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur.

Variabel dan Pengukuran

Menurut Sugiyono (2008:58), Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Jenis variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : konflik *intrapersonal* (X1) dan konflik *interpersonal* (X2).
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan MNC Play Malang Soekarno Hatta yang berjumlah 30 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2008:194). Dalam penelitian ini wawancara dilakukan untuk mencari informasi tentang konflik *intrapersonal* dan konflik *interpersonal* yang pernah terjadi di MNC Play Malang Soekarno Hatta.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008:199). Pada hal ini peneliti membagikan lembar pernyataan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada responden yaitu karyawan MNC Play Malang Soekarno Hatta.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2008:203). Observasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengamatan langsung terhadap obyek yang akan diteliti oleh peneliti di MNC Play Malang Soekarno Hatta mengenai permasalahan penelitian.

Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan, foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain (Sugiyono, 2008:422). Dokumen dalam penelitian ini berupa informasi sejarah, visi dan misi tempat penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Secara umum persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \beta_nx_n + e$$

Y = Kinerja Karyawan (Variabel terikat)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X1 = *Corporate Culture* (variable bebas)

X2 = *Knowledge Sharing* (variable bebas)

E = kesalahan penggunaan (*standart error*)

Uji Validitas

Menurut Sumarni dan Wahyuni (2007: 65) Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian atau kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Untuk mengukur validitas suatu alat. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[\sum x^2] - (\sum x)^2} \sqrt{[\sum y^2] - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[\sum x^2] - (\sum x)^2} \sqrt{[\sum y^2] - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *product moment*

n = Banyaknya responden

x = Skor Butir

y = Skor total

Uji Reliabilitas

Menurut Sumarni dan Wahyuni (2007:66) Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur konsisten atau memiliki kemantapan dalam penggunaannya, baik ditinjau dari waktu ke waktu maupun dalam

Jenis Kelamin	Keterangan	
	Jumlah Responden	Prosentase
Perempuan	9	30%
Laki-laki	21	70%
Jumlah	30	100%

kondisi satu dengan kondisi yang lain. Teknik pengujiannya menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] + \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah varian butir

σ^2 = Total varian

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Algifari (2000:67), uji t bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan

tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen.

2. Uji simultan (Uji F)

Menurut Algifari (2000:72), Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan

MNC Play hadir di Kota Malang pada bulan Desember 2015. MNC Play merupakan perusahaan yang menyediakan layanan jaringan internet dengan memanfaatkan teknologi terbaru yaitu *Fiber To The Home* (FTTH). MNC Play menyediakan layanan rumahan interaktif multimedia *Quadruple Play* yang terdiri dari:

1. Internet dengan kecepatan tinggi 100 Mbps.

2. *Interactive TV cable* yang dilengkapi dengan saluran TV berkualitas HD dengan lebih dari 170 saluran.

3. *Interactive New Media* meliputi *Home Automation*, *Interactive Home Shopping*, *Interactive Stock Trading*, dan lain-lain.

4. *Crystal Clear Telephony featuring video call*, yaitu telepon rumah yang dilengkapi dengan fitur terkini yaitu video call.

Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin pada penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu perempuan dan laki-laki dari total 30 responden. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka pembagian karakteristik jenis kelamin bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Data pada tabel menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 21 orang dengan prosentase sebesar 70%, responden perempuan berjumlah 9 orang dengan prosentase sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan MNC Play Malang Soekarno Hatta didominasi oleh laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Berdasarkan karakteristik responden jika dilihat dari jenjang usia maka bisa dilihat sebagai berikut :

Data pada tabel menunjukkan bahwa responden berdasarkan karakteristik usia yang mendominasi yaitu responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 11 orang dengan prosentase

sebesar 36,67%. Responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 8 orang dengan prosentase sebesar 26,67%. Responden yang berusia > 40 tahun berjumlah 7 orang dengan prosentase sebesar 23,33%. Responden berusia < 20 tahun berjumlah 4 orang dengan prosentase sebesar 13,33%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan MNC Play Malang Soekarno Hatta didominasi usia 20-30 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan karakteristik responden jika dilihat dari pendidikan terakhirnya, maka dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 kelompok yaitu, Perguruan Tinggi dan Sekolah Menengah Umum.

Pendidikan Terakhir	Keterangan	
	Jumlah Responden	Prosentase
Perguruan Tinggi	18	60%
SMA/SMK	12	40%
Jumlah	30	100%

Data tabel menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir perguruan tinggi berjumlah 18 orang dengan prosentase 60%, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 12 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan MNC Play Malang Soekarno Hatta didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir perguruan tinggi.

4. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Berdasarkan karakteristik responden jika dilihat dari lamanya bekerja, maka dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 kelompok yaitu, <1 tahun, 1-3 tahun, >4 tahun.

Lama bekerja	Keterangan	
	Jumlah Responden	Prosentase
<1 tahun	3	10%
1- 3 tahun	15	50%
>3 tahun	12	40%
Jumlah	30	100%

Data pada tabel menunjukkan bahwa responden yang bekerja selama <1 tahun berjumlah 3 orang dengan prosentase 10%. Responden yang bekerja selama 1-3 tahun berjumlah 15 orang dengan prosentase 50%. Responden yang bekerja selama >3 tahun berjumlah 12 orang dengan prosentase 40%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan MNC Play Malang Soekarno Hatta didominasi dengan karyawan yang telah bekerja selama 1-3 tahun.

Uji Validitas

Usia	Keterangan	
	Jumlah Responden	Prosentase
<20	4	13,33%
20-30	11	36,67%
31-40	8	26,67%
>40	7	23,33%
Jumlah	30	100%

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data.

1. Uji Validitas Konflik *Intrapersonal* (X1)

Variabel Konflik *Intrapersonal* (X1) terdapat 3 indikator yang kemudian dikembangkan menjadi 6 butir pernyataan. Dalam penelitian ini responden berjumlah 30 orang. Dari hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 14. Item pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel distribusi nilai dengan taraf signifikan 5% dan N (30). Dari ke 6 item pernyataan masing-masing dikatakan valid. Karena r_{hitung} lebih dari 0.361 (r_{tabel}).

2. Uji Validitas Konflik *Interpersonal* (X2) Di dalam Variabel Konflik *interpersonal* terdapat 5 indikator yang kemudian dikembangkan menjadi 11 butir pernyataan. Dalam penelitian ini responden berjumlah 30 orang. Dari hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 14. Item pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel distribusi nilai dengan taraf signifikan 5% dan N (30). Dari ke 11 item pernyataan masing-masing dikatakan valid. Karena r_{hitung} lebih dari 0.361 (r_{tabel}).

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Di dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat 8 indikator yang kemudian dikembangkan menjadi 16 pernyataan. Dalam penelitian ini responden berjumlah 30 orang. Hasil uji validitas menggunakan SPSS 14. Item pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel distribusi nilai dengan taraf signifikan 5% dan N (30). Dari ke 16 item pernyataan masing – masing dinyatakan valid, Karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 14. Uji

reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang berkali-kali. Jawaban akan dikatakan reliabel apabila nilai r alpha > r tabel dengan menggunakan Alpha Cronboach dimana perhitungannya dibantu dengan menggunakan program SPSS 14. Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas:

Hasil uji reliabilitas instrumen konflik *intrapersonal* (X1) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ yaitu $0,775 \geq 0,60$.

Hasil uji reliabilitas instrumen konflik *interpersonal* (X2) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ yaitu $0,931 \geq 0,60$.

Hasil uji reliabilitas instrumen kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ yaitu $0,920 \geq 0,60$.

Analisis Data

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai kolmogrov-smirnov adalah 0,444 serta dapat diketahui bahwa nilai unstandardized residual memiliki nilai asymp. Sig 0,989 yang artinya > 0,05 dan ini mengartikan bahwa data berdistribusi normal.

Regresi Linear Berganda

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 37,191 + 1,033 (X1) + 0,185 (X2)$$

Hasil dari persamaan regresi linear berganda tersebut memberikan pengertian bahwa.

1. Konstanta (α) sebesar 37,191, menunjukkan bahwa nilai variabel konflik *intrapersonal* (X1) dan konflik *interpersonal* (X2) sama dengan 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 37,191.
2. Koefisien regresi untuk variabel konflik *intrapersonal* (X1) sebesar 1,033 artinya bahwa setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel inovasi produk (X1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,033.
3. Koefisien regresi untuk variabel konflik *interpersonal* (X2) sebesar 0,185 artinya bahwa setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel konflik interpersonal (X2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,185.

Uji Hipotesis

1. Uji t
Berdasarkan hasil dari uji t yang dilakukan

dengan menggunakan program SPSS 14 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik *intrapersonal* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian Uji t didapat nilai t hitung (2.617) > t tabel 2.051 dan sig sebesar 0.014, dimana sig t < 0,05. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik *interpersonal* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian Uji t didapat nilai t hitung (2.194) > t tabel 2.051 dan sig sebesar 0.037, dimana sig t < 0,05. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Uji F

Berdasarkan hasil dari uji F yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 14 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara konflik *intrapersonal* dan konflik *interpersonal* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian Uji F didapat nilai F hitung (7.077) > F tabel 3.35 dan sig sebesar 0.003, dimana sig F < 0,05. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan uji parsial dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel konflik *intrapersonal* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel yaitu $2.617 > 2.051$ dan tingkat signifikan $0.014 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial konflik *intrapersonal* berpengaruh terhadap kinerja karyawan MNC Play Malang Soekarno Hatta.
2. Uji parsial untuk variabel konflik *interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel yaitu $2.194 > 2.051$ dan tingkat signifikan $0.037 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial konflik *interpersonal* berpengaruh terhadap kinerja karyawan MNC Play Malang Soekarno Hatta.
3. Berdasarkan hasil uji simultan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel konflik *intrapersonal* dan konflik *interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F diperoleh Sig. F $0,003 < 0,05$ dengan nilai F hitung > F tabel yaitu $7.077 > 3.35$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel konflik *intrapersonal*

dan konflik *interpersonal* berpengaruh terhadap kinerja karyawan MNC Play Malang Soekarno Hatta.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah konflik *intrapersonal*. Maka diharapkan pimpinan MNC Play Malang Soekarno Hatta lebih memperhatikan dan senantiasa memotivasi karyawannya agar terhindar dari konflik *intrapersonal* serta lebih semangat bekerja.

MNC Play Malang Soekarno Hatta perlu adanya saling bekerja sama dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan hubungan yang baik antar karyawan, sebab ketika kita bekerja dengan saling membantu atau saling bekerja sama dapat menciptakan hubungan yang harmonis di dalam perusahaan tersebut. Dengan cara seperti itu diharapkan perusahaan dapat terhindar dari konflik *interpersonal*.

Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan konflik *intrapersonal* maupun konflik *interpersonal* serta berusaha meminimalisirnya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menghargai hasil kerja bawahan dan memberi pujian terhadap karyawan yang berprestasi.

2. Bagi Karyawan

Sebaiknya karyawan yang merasa terbebani atau tertekan dalam bekerja berusaha untuk lebih terbuka dan meminta solusi kepada atasan atau rekan kerja agar konflik yang dirasakan dapat diselesaikan. Kemudian diharapkan seluruh karyawan MNC Play Malang Soekarno Hatta bersedia untuk saling menghargai dan saling bekerja sama agar terhindar dari suatu pertentangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kinerja karyawan yang dimiliki MNC Play Malang Soekarno Hatta tidak hanya dipengaruhi oleh konflik *intrapersonal* dan konflik *interpersonal* saja, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan data yang lebih banyak lagi, sehingga hasil penelitiannya lebih baik. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk meneliti objek penelitian yang berbeda seperti perusahaan produksi, rumah sakit dan perbankan sehingga dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas mengenai masalah

yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2000). *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Dahniel, R. A., & Dharma, S. (2014). *Perilaku Organisasi Kepolisian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Griffin, R. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sumarni, M., & Wahyuni, S. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: expert.
- Winardi. (2004). *Manajemen perilaku Organisasi*. Jakarta: KENCANA.