

PENGARUH BUDAYA DAN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR PARASAHABAT BEKASI CABANG KARAWANG

Fatimah¹, Bagaskoro Maulana²

Universitas Pelita Bangsa

e-mail: fatimahgemini96@gmail.com¹, bagasproperty23@gmail.com²

Abstrak – Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diakui secara luas di kalangan manajer. Menciptakan lingkungan kerja yang produktif merupakan tugas penting manajer untuk meningkatkan kinerja. (Bhutto, 2023) Budaya organisasi yang kuat mendukung lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat mengganggu kinerja. Penelitian ini mengkaji pengaruh dan dampak budaya serta konflik terhadap kinerja karyawan PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang. Memanfaatkan pendekatan deskriptif kausalitas dan metode random sampling pada 80 karyawan, data dianalisis dengan regresi linier. Hasil penelitian menjelaskan budaya organisasi dan konflik berpengaruh signifikan pada kinerja. Budaya organisasi, sebagai sistem nilai bersama, membedakan suatu organisasi dari yang lain. Konflik, yang timbul akibat perbedaan pendapat atau tujuan, dapat berdampak negatif pada kinerja, dan penelitian ini mengkonfirmasi signifikansi pengaruh tersebut.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi Dan Konflik.

Abstract – The influence of organizational culture on employee performance is widely recognized among managers. Creating a productive work environment is an important task of managers to improve performance. (Bhutto, 2023) A strong organizational culture supports a conducive work environment, while poorly managed conflict can interfere with performance. This study examines the influence and impact of culture and conflict on the performance of employees of PT BPR Parasahabat Bekasi, Karawang Branch. Utilizing a descriptive causality approach and random sampling method on 80 employees, the data was analyzed with linear regression. The results explained that organizational culture and conflict have a significant effect on performance. Organizational culture, as a shared value system, distinguishes one organization from another. Conflict, arising from differences in opinions or goals, can negatively impact performance, and this study confirmed the significance of these influences.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture And Conflict.

PENDAHULUAN

Di era yang ditandai oleh globalisasi dan persaingan yang ketat, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Kinerja lingkungan dalam konteks keberlanjutan sangat dipengaruhi oleh berbagai dinamika internal dan eksternal, termasuk budaya organisasi dan potensi konflik di tempat kerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat motivasi karyawan, dan secara signifikan meningkatkan tingkat produktivitas secara keseluruhan (Dunggio, 2020). Sebaliknya, konflik yang penanganannya kurang baik dapat merusak hubungan antar rekan kerja, menurunkan moral kerja, dan berdampak buruk pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Faozen, 2020).

Penelitian ini dimaksudkan dalam menyelidiki pengaruh budaya organisasi dan konflik di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Parasahabat Bekas, terkhusus cabang Karawang. Dengan memahami interaksi antara ketiga faktor ini, berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan mengelola budaya organisasi secara efektif dan mengurangi konflik diharapkan dapat diidentifikasi melalui penelitian. Untuk memastikan data yang dikumpulkan valid dan reliabel, penelitian ini juga akan melakukan pengujian terhadap instrumen yang digunakan. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan menganalisis data yang dikumpulkan dari karyawan PT BPR Parasahabat Bekasi, dengan harapan dapat memberikan

kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia. Maka dari itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi tim manajemen yang berupaya meningkatkan kondisi tempat kerja dan meningkatkan standar kinerja karyawan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam pemecahan permasalahan termasuk metode analisis. Keterangan gambar diletakkan menjadi bagian dari judul gambar (figure caption) bukan menjadi bagian dari gambar. Metode-metode yang digunakan dalam penyelesaian penelitian dituliskan di bagian ini.

Pada Metode Penelitian, Alat-alat kecil dan bukan utama (sudah umum berada di lab, seperti: gunting, gelas ukur, pensil) tidak perlu dituliskan, tetapi cukup tuliskan rangkaian peralatan utama saja, atau alat-alat utama yang digunakan untuk analisis dan/atau karakterisasi, bahkan perlu sampai ke tipe dan akurasi; Tuliskan secara lengkap lokasi penelitian, jumlah responden, cara mengolah hasil pengamatan atau wawancara atau kuesioner, cara mengukur tolok ukur kinerja; metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara detail, tetapi cukup merujuk ke buku acuan. Prosedur percobaan harus dituliskan dalam bentuk kalimat berita, bukan kalimat perintah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif, sebuah metode ilmiah yang mengkaji fenomena yang terukur dan dapat diklasifikasikan (Slamet Widodo & dr.Festy Ladyani, 2023). Di cabang Karawang PT BPR Parasahabat Bekas, kinerja karyawan ditetapkan sebagai variabel dependen, sedangkan budaya organisasi dan konflik di tempat kerja diperlakukan sebagai variabel independen. Data penelitian dikumpulkan melalui dua pendekatan: (1) data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara, dan (2) informasi tambahan yang dikumpulkan melalui saluran media digital (DM, 2022). Dalam konteks penelitian ini, populasi merujuk pada keseluruhan karyawan PT BPR Parasahabat Cabang Karawang, yang merupakan wilayah generalisasi dengan karakteristik dan kuantitas tertentu (DM, 2022). Dari total 90 karyawan, 80 di antaranya dipilih sebagai sampel memanfaatkan metode random sampling dengan perhitungan Slovin.

Proses analisis data dalam penelitian ini melibatkan serangkaian pengujian terhadap data kuesioner. Proses penelitian diawali dengan pengujian instrumen, yang meliputi penilaian validitas dan reliabilitas untuk memastikan akurasi dan konsistensi pengukuran (Ghozali, 2018). Uji validitas dirancang untuk memastikan kuesioner secara efektif mengukur konstruk yang dimaksud (Ghozali, 2018), sementara itu, uji reliabilitas mengevaluasi konsistensi respons yang diberikan oleh partisipan. Sebelum melakukan analisis regresi, beberapa uji asumsi klasik dilakukan, termasuk uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas dalam memvalidasi kelayakan model. Setelah model regresi berhasil memenuhi kriteria uji asumsi klasik, analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasilnya mencakup metrik utama seperti koefisien determinasi, koefisien korelasi, dan hasil uji simultan dan parsial, yang disintesis memanfaatkan persamaan regresi.

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

Dimana:

X1 = Pengaruh Budaya Organisasi

X2 = Konflik

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Variabel

Hasil Penelitian

Hasil Uji Instrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas-Reliabilitas

Variabel Indikator	Cronbach's r-hitung	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.600	Reliabel
Y.1	0.922	0.185	Valid
Y.2	0.921	0.185	Valid
Y.3	0.903	0.185	Valid
Y.4	0.925	0.185	Valid
Y.5	0.730	0.185	Valid
Budaya Organisasi(X1)	1	0.600	Reliabel
X1.1	0.827	0.185	Valid
X1.2	0.565	0.185	Valid
X1.3	0.641	0.185	Valid
X1.4	0.590	0.185	Valid
X1.5	0.659	0.185	Valid
Konflik (X2)	1	0.600	Reliabel
X2.1	0.881	0.185	Valid
X1.2	0.708	0.185	Valid
X2.3	0.852	0.185	Valid
X2.4	0.850	0.185	Valid
X2.5	0.781	0.185	Valid

Sumber: Data dianalisis peneliti (2024)

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk tiap item kuesioner dirinci secara komprehensif pada Tabel 1. Kriteria reliabilitas ditetapkan berdasarkan nilai Cronbach Alpha (α) minimal 0.600. Hasil pengujian menjelaskan seluruh variabel (kinerja karyawan, budaya, dan konflik) memenuhi kriteria ini, dengan nilai α diatas 0.600. Untuk validitas, digunakan perbandingan dengan nilai r-tabel 0.185. Seluruh nilai r-hitung untuk setiap variabel juga memenuhi kriteria validitas ini, dengan nilai diatas 0.185. Oleh sebab itu, data kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, serta memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74140129
Most Extreme Differences	Absolute	.197
	Positive	.103
	Negative	-.197
Test Statistic		.197
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.000

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 2 menguraikan hasil uji normalitas, yang menyoroti nilai Sig. 0,000 dalam kolom

Asymp. Sig. (2-tailed). Membandingkan hasil ini dengan taraf (Sig.) standar 0,05 bernilai 0,000 secara signifikan dibawah ambang batas. Ini mengindikasikan variabel kinerja karyawan, budaya organisasi, dan konflik memenuhi asumsi normalitas dan siap untuk tahap analisis selanjutnya

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
Model	Collinearity Statistics			
		B	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.540			
Budaya Organisasi	0.119	0.394	2.539	
Konflik	0.994	0.394	2.539	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data dianalisis peneliti (2024)

Tabel 3 berisi informasi mengenai hasil pengujian multikolinieritas. Kriteria untuk mengidentifikasi multikolinieritas adalah Variance Inflation Factor (VIF) dibawah 10,00 dan tingkat toleransi diatas 0,10, yang keduanya terpenuhi dalam penelitian ini. Hasil pengujian menjelaskan kedua kriteria ini terpenuhi untuk seluruh variabel independen (budaya organisasi dan konflik). Maka dari itu, data penelitian tidak menggambarkan adanya masalah terkait multikolinieritas, dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.088	0.072		1.221	0.266
Budaya Organisasi	0.057	0.037	0.261	1.551	0.125
Konflik	-0.073	0.031	-0.393	-2.331	0.022

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data dianalisis peneliti (2024)

Temuan uji heteroskedastisitas dirangkum dalam Tabel 4, yang menjelaskan tingkat signifikansi untuk variabel budaya organisasi adalah 0,125, sementara untuk konflik adalah 0.022. Interpretasi dari hasil ini adalah, karena nilai Sig. budaya organisasi melebihi 0.05, maka variabel ini tidak terindikasi heteroskedastisitas. Meskipun nilai Sig. konflik sedikit dibawah 0.05, secara keseluruhan, model dapat dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas yang serius, sehingga tahap analisis selanjutnya dapat dilakukan.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.966 ^a	0.933	0.932	1.26375

a. Predictors: (Constant), Konflik, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data dianalisis peneliti (2024)

Informasi dari tabel 5 mengindikasikan variabel konflik dan budaya organisasi menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, yaitu bernilai 93.2% (Adjusted R Square = 0.932). Sebaliknya, 6,8% dari variasi kinerja karyawan tetap tidak tercantumkan pada sejumlah variabel serta berpeluang diberikan dampak pada sejumlah faktor diluar analisis penelitian.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1723.226	2	861.613	539.498	.000 ^b
	Residual	122.974	77	1.597		
	Total	1846.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Konflik, Budaya Organisasi

Sumber: Data penelitian diolah (2024)

Informasi dari Tabel 6 memberikan bukti variabel budaya organisasi dan konflik secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F (simultan) menghasilkan F-hitung bernilai 539.498, yang secara signifikan diatas F-tabel 3.12, dan nilai Sig. 0.000 yang jauh dibawah ambang batas alfa 5% (0.05). Hasil ini mengkonfirmasi adanya pengaruh serentak variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.540	0.755		-2.038	0.045
	Budaya Organisasi	0.119	0.058	0.096	2.044	0.044
	Konflik	0.994	0.052	0.890	18.984	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data dianalisis peneliti (2024)

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 7, model persamaan regresi linier berganda dapat diformulasikan dengan memanfaatkan koefisien regresi yang tidak distandardisasi (Unstandardized Coefficients) yang tercantum pada kolom B. Persamaan regresi yang digunakan dalam analisis ini adalah:

$$Y = -1.540 + 0.119X_1 + 0.994X_2 + e$$

Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji sejauh mana budaya organisasi dan konflik tempat kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang. Berdasarkan analisis tersebut, diketahui tiap variabel menyumbang pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi mengacu pada seperangkat nilai, norma, dan keyakinan bersama yang membentuk perilaku dan interaksi anggota dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya (Iis & Yanita, 2021). yang menekankan budaya organisasi

yang kuat meningkatkan kinerja karyawan (Girsang et al., 2021).menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, variabel budaya organisasi diukur melalui beragam indikator, seperti komunikasi yang efektif, dukungan manajemen, dan nilai-nilai bersama. Menurut hasil uji t, pengaruh signifikan budaya organisasi pada kinerja karyawan, dalam nilai p bernilai 0,044, yang berada dibawah taraf (Sig.) 0,05. Ini menandakan budaya organisasi yang positif memiliki pengaruh yang berarti dan substansial terhadap kinerja karyawan. (Irsyad et al., 2021) Karyawan yang tertanam dalam budaya organisasi yang kuat cenderung berkinerja lebih baik karena mereka merasa dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk mencapai tingkat keunggulan yang lebih tinggi.

2. Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Konflik dalam organisasi dapat muncul dari berbagai sumber, termasuk perbedaan pendapat, tujuan yang tidak berkaitan, dan masalah komunikasi.(Dhulhijjahyani et al., 2020). Studi ini mengungkapkan konflik yang dikelola dengan buruk dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Analisis data menyatakan nilai-p untuk dampak konflik pada kinerja karyawan adalah 0,000, yang menandakan dampak sangat signifikan.

menemukan budaya organisasi yang kuat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di organisasi di Arab Saudi (Saad & Abbas, 2018). Konflik yang konstruktif dapat mendorong inovasi dan perbaikan, tetapi jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, dapat menyebabkan ketegangan, stres, dan penurunan produktivitas. Akibatnya, manajemen harus menetapkan strategi penyelesaian konflik yang efektif, seperti mediasi dan komunikasi terbuka, untuk mengurangi konsekuensi negatif dari perselisihan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, mengeksplorasi peran mediasi manajemen konflik dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan menghasilkan wawasan penting (Ardebilpour et al., 2024).

3. Hubungan Simultan antara Budaya Organisasi dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan uji-F mengungkapkan budaya organisasi dan konflik di tempat kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh statistik-F bernilai 539,498 dan nilai-p bernilai 0,000. Hasil ini menggambarkan efek gabungan dari kedua variabel independen ini menyebabkan variasi yang cukup besar dalam kinerja karyawan. Nilai R² yang disesuaikan bernilai 0,932 menjelaskan budaya organisasi dan konflik secara bersamaan menjelaskan 93,2% varians dalam kinerja karyawan, dengan 6,8% sisanya dipengaruhi oleh sejumlah faktor diluar analisis.

4. Implikasi Praktis

Temuan dari penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen PT BPR Parasahabat Bekasi. Pertama, penting untuk membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif melalui program pelatihan, pengembangan tim, dan komunikasi yang efektif. Kedua, manajemen perlu mengimplementasikan mekanisme untuk mengelola konflik secara konstruktif, seperti pelatihan keterampilan komunikasi dan resolusi konflik bagi karyawan. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroiti dampak substansial budaya organisasi dan konflik di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Parasahabat Cabang Karawang, Kota Bekasi. Budaya organisasi yang mendukung dapat meningkatkan kinerja secara signifikan, sedangkan konflik yang tidak terselesaikan dapat menghambat kinerja. Untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, manajemen harus fokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif sambil menerapkan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardebilpour, M. A., Amoozegar, A., Kerry, P., & Falahat, M. (2024). Impact of organizational culture on employee commitment: Mediating role of employee engagement and perceived organizational support. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.4997>
- Bhutto, S. A. (2023). Impact of Organizational Culture on Employee Performance in Pakistan's Private Banking Sector. <https://doi.org/10.34091/AJSS.16.1.03>
- Dhulhijjahyani, F., Sjamsuddin, S., & Nuh, M. (2020). Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Jurnal Profit*, 14(1).
- DM, G. (2022). Gujarati: basic econometrics. McGraw-hill.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9.
- Faozen, F. (2020). Pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja dan dampaknya pada motivasi kerja serta kinerja karyawan hotel di Jember. *Sadar Wisata: Jurnal Pariwisata*, 3(1), 52–60.
- Ghozali, I. (2018). SPSS Aplikasi Analisis Multivariate Statistik. Badan Penerbit Universitas Diponegoro1.
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 1–8.
- Iis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt bank aceh syariah cabang bireuen. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 85–96.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2021). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan work life balance terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10992–11000.
- Saad, G. Ben, & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: A study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207–218. [https://doi.org/10.21511/ppm.16\(3\).2018.17](https://doi.org/10.21511/ppm.16(3).2018.17)
- Slamet Widodo, S. S. , M. Kes., & dr.Festy Ladyani, M. K. (2023). BUKU AJAR METODE PENELITIAN (1st ed.). CV Science Techno Direct.