
PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PATRA SEMARANG HOTEL DAN CONVENTION (Studi Kasus Pada Karyawan Patra Semarang Hotel Dan Convention)

Mochamad Ainan¹⁾, Mengku Marhendi²⁾, Syamsul Hadi³⁾

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia-Semarang Indonesia

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia-Semarang Indonesia

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia-Semarang Indonesia

Email:ainandafa02@gmail.com¹⁾; mengkumarhendi@gmail.com²⁾;
syamhd72@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Konflik yang terjadi keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Konflik kerja yang menyebabkan kurangnya interaksi antara masing-masing karyawan, kurangnya rasa persaudaraan, ketergantungan satu pihak lain dalam mengerjakan suatu pekerjaan, perbedaan persepsi antar masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas memicu timbulnya konflik kerja dan tidak bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tujuan penelitian ini, yaitu: Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel & Convention. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Peneliti menggunakan analisis linier berganda. Besar sampel penelitian ini adalah 150 responden.

Kata kunci : Konflik Kerja, Lingkungann Kerja Non Fisik dan Kinerja

ABSTRACT

Conflict that occurs the success of an organization is strongly influenced by the performance of individual employees. Every organization or company will always try to improve employee performance, with the hope that the company's goals will be achieved. Work conflicts that cause a lack of interaction between each employee, lack of a sense of brotherhood, dependence on one other party in doing a job, differences in perceptions between each employee in completing tasks lead to work conflicts and not working hand in hand in completing work. The purpose of this study, namely: To determine the effect of work conflict and non-physical work environment on employee performance Patra Semarang Hotel & Convention . The research conducted is a quantitative descriptive study. The researcher employed multiple linear analysis. The sample size for this study is 150 respondents.

Keywords: Work Conflict, Non-Physical Work Environment and Perform

1. Pendahuluan

Usaha perhotelan merupakan usaha penunjang pariwisata yang sangat menjanjikan, jumlah hotel di Kota Semarang semakin berkembang seiring dengan berkembangnya Semarang sebagai daerah tujuan wisata. Semarang menjadi salah satu tujuan wisata yang semakin berkembang. Semarang memiliki tujuan wisata Lawang Sewu, Kota Lama, Sampoong Kong dan masih banyak daerah tujuan lainnya. Perkembangan Pariwisata di Kota Semarang ini menyebabkan banyak berkembang hotel di kota Semarang. Patra Jasa Convention Hotel merupakan hotel bintang 5 di Kota Semarang. Letaknya yang strategis di Pusat Kota, dekat dengan Akademi Kepolisian, Simpang Lima dan Tugu Muda menyebabkan hotel ini banyak mendapatkan pengunjung.

Kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan utama hotel dalam meningkatkan layanan kepada pengunjung. Kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention dapat dikategorikan baik. Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam manajemen sumberdaya manusia. Keberhasilan kinerja karyawan akan menyebabkan tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja karyawan harus ditingkatkan untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Adapun menurut Sedarmayanti, Nuryasin (2016:27) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan banyak sekali seperti motivasi kerja, komitmen, promosi jabatan, konflik kerja, lingkungan kerja, kompensasi, stress kerja serta faktor lainnya. Beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan secara positif seperti motivasi kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif seperti konflik kerja, stress kerja dan pemotongan gaji. Peningkatan konflik kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2016:26), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Konflik kerja merupakan faktor yang masih banyak terjadi di Patra Jasa Convention Hotel. Permasalahan konflik kerja ini masih banyak disebabkan karena karyawan yang belum memahami job deskripsi, masih banyak yang membawa permasalahan di rumah ke kantor serta penyebab lainnya. Peningkatan konflik kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan kinerja non fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik seperti suasana kerja, hubungan antar karyawan, serta suasana kekeluargaan merupakan lingkungan kerja non fisik yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Konflik Kerja

Konflik kerja adalah perbenturan antara dua pihak yang tengah berjumpa dan bersilang jalan pada suatu titik kejadian yang berujung pada terjadinya benturan. Dalam perusahaan banyak hal yang memicu konflik terjadinya seperti persepsi individu ataupun kelompok yang masing-masing kelompok merasa berbeda dan perbedebaan ini menyebabkan adanya pertentangan dalam ide ataupun kepentingan, sehingga perbedaan ini menyebabkan terhambatnya keinginan untuk tujuan pihak individu atau kelompok lain. Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Konflik kerja merupakan kondisi yang sering dialami oleh setiap karyawan dan tidak satu pun tidak mengalami konflik antar anggotanya maupun dengan kelompok lainnya. Konflik dapat terjadi jika terdapat ketidakcocokan, konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif konflik yaitu dengan memicu karyawannya untuk dapat lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan sedangkan dampak negatifnya yaitu dapat menyebabkan tekanan terhadap individu maupun kelompok lain sehingga dapat mengganggu atau menghambat kinerja karyawan (Fatikhin, Hamid dan Mukzam, 2017). Konflik kerja merupakan suatu gejala ketika individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi motivasi dari salah satu semua pihak yang terlibat (Hamali, 2018). Melayu Hasibuan (2017) Konflik kerja persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan, ketidakcocokan, ketidaksetujuan. Hamali (2018) Konflik kerja adalah pertentangan kebutuhan, nilai-nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Umam Hamali (2018) konflik kerja adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat..

Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa konflik kerja merupakan suatu sikap ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap saling bertentangan yang dapat memengaruhi kinerja, dan juga proses yang bermula dari konflik terpendam jika berkembang dapat membahayakan organisasi atau perusahaan. Konflik kerja mengacu pada satu proses di mana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering sekali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Afandi (2018) adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memandai tindakan alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok

Mangkunegara (Rizal Nabawi, 2018). Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas kinerja. Tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta mengatur kerjanya baik sebagai perseorangan sebagai kelompok lingkungan kerja (Sedarmayanti dan Darmawan 2018). Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi kerja.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan, Menurut (Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016). Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Sugito dan Sumaetono Nuryasin (2016). Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan r

2.3 Kinerja Karyawan

Sutrisno (2018) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti diungkapkan oleh Maltis Rafiq, (2019).

Menurut Suwanto dan Priansa Kurniawati, (2017) Mengungkapkan *Performance* atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Veithzal Rivai (Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, (2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Pendekatan korelasi dilakukan dengan tujuan untuk menemukan adanya pengaruh antara konflik kerja (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk menganalisis pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Patra Jasa Convention Hotel.

3.1 Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan 2 sumber yaitu yang berupa data primer dan data sekunder.

1. **Data Primer**, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat daftar pernyataan yang diajukan kepada pegawai, daftar pernyataan tersebut sudah disediakan dalam bentuk pernyataan terbuka dan merupakan sumber data primer.

Teknik ini digunakan untuk meraih data primer atau variabel yang diteliti, guna dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan uji statistik. Penilaian (skor) dipergunakan untuk menganalisis data. Dalam menentukan skor digunakan Skala *Likert* yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor, dimana cara pengukuran dengan menghadapkan seseorang responden kepada sebuah pernyataan dan diminta untuk memberikan jawaban, kemudian dari jawaban tersebut diberikan bobot nilai/skor (Singarimbun dan Effendi, 1995). Adapun penentuan skornya adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	diberi skor 4
Setuju	diberi skor 3
Tidak Setuju	diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

Penelitian menggunakan Skala *Likert* 1 sampai dengan 4 dan menghilangkan penilaian netral/ragu-ragu, dengan alasan bahwa peneliti mengharapkan jawaban yang diberikan oleh responden itu merupakan jawaban yang pasti, tidak mengandung unsur keragu-raguan.

2. **Data Sekunder**, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data ini diperoleh melalui instrumen penelitian yang berupa dokumen-dokumen yang diperoleh dan olah data yang diperoleh dari literatur.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu:

1. Studi Lapangan

Studi lapangan dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat dan reliabel. Penelitian studi lapangan yang terdiri dari wawancara dan kuesioner tertutup.

a. Wawancara

Wawancara yang dimaksud pada penelitian yaitu melakukan wawancara karyawan yang ada pada Patra Semarang Hotel & Convention untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada industry perhotelan tersebut.

b. Kuesioner tertutup

Menurut Suliyanto (2018) Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan Patra Semarang Hotel & Convention .

2. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Patra Jasa Convention Hotel yang berjumlah 250 karyawan, adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan. Jumlah sampel yang berjumlah 150 sudah merepresentasikan jumlah karyawan yang ada.

Tabel 3.1

Sampel Data Karyawan Pada Tiap Bagian Patra Semarang Hotel & Convention

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Receptionist	30
2	House Keeping	30
3	Food and Bevarage (Product)	20
4	Food and beverage (Service)	25
5	Team Office (Marketing, Accounting)	25
6	Security	20
Jumlah		150

Sumber : Patra Semarang Hotel & Convention 2021

3. Variabel Dan Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada 2 yaitu Variabel dependent (variabel terikat) dan variabel independent (bebas). Di dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Variabel bebas (independent) merupakan variabel yang menjelaskan, ada 2 variabel yang diambil yaitu : Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2).

3.3 . Metode Penelitian

3.3.1 Uji Persyaratan Analisis Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seperangkat daftar pernyataan. Agar instrumen penelitian ini memiliki kualitas dan bobot, maka tes yang digunakan harus memiliki kriteria tes yang baik dan harus diuji dengan menggunakan alat pengujian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Azwar (2001). Sama seperti yang diungkap Hadi (1994) dalam Azwar (2001) bahwa validitas adalah seberapa jauh alat tes dapat mengungkapkan dengan gejala atau bagian yang hendak diukur. Pada penelitian ini teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson* yang rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2009). Untuk melakukan pengujian validitas dapat dihitung dengan menggunakan program SPSS *for windows versi 16*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Untuk menguji reliabilitas dari kuesioner digunakan teknik *Cronbach Alpha* (koefisien alpha), dan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik SPSS *for windows versi 16*, dengan $\alpha > 0,6$. Azwar (2001) menyatakan bahwa suatu instrumen

penelitian tersebut reliabel apabila pengujian tersebut menunjukkan $\alpha > 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup memadai. Uji reliabilitas digunakan rumus KR-20 (Kuder dan Richardson 20) sebagai berikut: (Sugiyono 2009)

$$r = \frac{M \cdot (k - M)}{(k - 1) \cdot k S^2}$$

dimana:

- r : Reliabilitas seluruh item pernyataan
- k : Jumlah pernyataan
- M : Total rata-rata skor
- S² : Total varians

3. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel konflik kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

A = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = Konflik kerja

X₂ = Lingkungan kerja non fisik

E = error

4. Uji koefisien determinasi (R²)

Digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dapat dilakukan dengan uji koefisien determinasi. (Zaenuddin, 2015). Asumsi klasik merupakan uji yang digunakan untuk memenuhi persyaratan statistik sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi termasuk dalam uji asumsi klasik. Identitas responden meliputi jenis kelamin, umur, dan Pendidikan

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan hasil uji analisis regresi linier berganda: $Y = 35.848 + 0,488X_1 - .0,394X_2$ Uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya variabel independen konflik kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Zaenuddin (2015) yang menyatakan bahwa untuk melihat apakah seluruh variabel independen memiliki pengaruh secara serempak terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan uji F. Kuncoro (2009) berpendapat jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai F hitung $> F$ tabel maka variabel independen secara serempak signifikan memiliki pengaruh terhadap variabel variabel dependen.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Untuk penentuan sampel ini, responden dikelompokkan menurut deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jenis pekerjaan, dan besar pendapatan. Kuesioner yang disebarkan kepada responden memakai Google form serta lembar kuesioner rangkap, dengan tingkat pengembalian soal tes /kuesioner beserta jawaban dalam penelitian ini adalah 100%. Oleh karena itu untuk lebih jelasnya dapat disajikan dengan uraian mengenai deskripsi identitas responden sebagai berikut :

Berdasarkan data primer yang telah diolah dengan SPSS versi 16.0 pengelompokan dari 150 responden berdasarkan kelompok jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	70	40%

2	Perempuan	80	60%
Total		150	100%

Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2023

Berdasarkan karakteristik responden total terdapat 150 responden yang diminta untuk mengisi kuisioner, dapat diketahui bahwa karyawan Patra Semarang Hotel & Convention sebagai responden, sebagian besar adalah perempuan yaitu sebesar 80 pelanggan (60%)

2. Karakteristik responden dari umur

Berdasarkan data primer yang telah diolah dengan SPSS versi 16.0, pengelompokan dari 150 responden berdasarkan status usia dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	17 - 20 Tahun	48	30.5%
2	21 - 30 Tahun	41	25.6%
3	31 - 40 Tahun	21	13.4%
4	41 - 50 Tahun	30	24.4%
5	> 50 Tahun	10	6.1%
Jumlah		150	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Karakteristik responden total terdapat 150 responden yang diminta untuk mengisi kuisioner, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan Patra Semarang Hotel & Convention sebagai responden berusia 17 - 20 tahun sebesar 48 responden (30.5%)

3. Karakteristik responden dari pendidikan

Berdasarkan data primer yang telah diolah dengan SPSS versi 16.0, pengelompokan dari 150 responden berdasarkan status pendidikan dapat dilihat sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	53	45,3%
2	Diploma	41	11,6%
3	Setara 1	31	27,4%
4	Magister	25	15,8%
Total		150	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Karakteristik responden total terdapat 150 responden yang diminta untuk mengisi kuisioner, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan Patra Semarang Hotel & Convention

sebagai responden berpendidikan frekuensi 53 sebesar 45,3 responden (45.5%).

4. 2 Tanggapan responden terhadap factor Konflik Kerja Karyawan

Hasil penyebaran kuestioner terhadap karyawan dalam penelitian ini terhadap sejumlah pernyataan dalam factor kepuasan kerja diperoleh hasil yang tersaji dalam tabel dibawah ini

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dalam bekerja terkadang mengalami percekcoakan atau perdebatan dengan rekan kerja.	0	0	38,0	49,3	12,7
2	Hampir setiap saat mengalami perdebatan dengan rekan kerja.	0	0	30,7	54,7	14,7
3	Sering mengalami ketegangan dalam pelaksanaan pekerjaan.	0	0	26,7	57,3	16,0
4	Ketegangan dalam bekerja sering terjadi dengan rekan kerja ketika terjadi kesalahan kecil.	0	0	27,3	55,3	17,3
5	Perbedaan pendapat sering terjadi dengan rekan kerja dalam menilai pekerjaan yang ada.	0	0	31,3	49,3	19,3
6	Hampir setiap saat mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja.	0	0	36,7	50,7	12,7
7	Antar rekan kerja sering mengalami perbedaan visi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	32,0	52,7	15,3
8	Terkadang rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan visi yang dirancang.	0	0	32,0	62,0	6,0
9	Merasakan antara saya dan rekan kerja saya mengalami konflik emosional.	0	0	25,3	60,0	14,7
10	Sering mengalami konflik emosional dengan rekan kerja ketika terjadi perbedaan penyelesaian pekerjaan.	0	0	34,0	48,7	17,3

4.3 Tanggapan responden terhadap Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Menjalin hubungan tanpa membedakan dengan antar karyawan	19,3	48,0	31,3	1,3	0

2.	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan harmonis	10,7	38,0	40,7	10,7	0
3.	Atasan berinteraksi dengan secara langsung terhadap karyawan	16,0	50,7	30,0	3,3	0
4.	Rekan sekerja merupakan keluarga besar bagi	16,7	47,3	31,3	4,7	0
5.	Hubungan dengan atasan terjalin baik maupun harmonis	14,7	52,0	28,7	4,7	0
6.	Atasan melakukan hubungan dengan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan para karyawan.	21,3	48,7	27,3	2,7	0
7.	Bersedia untuk bekerjasama dengan rekan karyawan lain	12,7	54,7	32,7	0	0
8.	Kerjasama yang baik dengan rekan sekerja akan menimbulkan pekerjaan cepat selesai	17,3	52,0	26,7	4,0	0
9.	Mampu membina kerjasama dengan antar karyawan	15,3	52,7	30,0	2,0	0
10.	Sering membantu rekan kerja, dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menciptakan tujuan yang diinginkan	16,0	51,3	31,3	1,3	0

4.3 Tanggapan responden terhadap Factor Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.	17,3	58,0	23,3	1,3	0
2.	Kualitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang di harapkan perusahaan.	20,7	46,7	32,0	7	0
3.	Skil yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan pekerjaan	20,7	57,3	21,3	7	0
4.	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.	26,7	50,7	20,7	2,0	0
5.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yg dikerjakan.	26,0	58,0	14,0	2,0	0
6.	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah	32,0	50,7	16,7	7	0

	ditetapkan.					
7.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	21,3	56,7	21,3	7	0
8.	Melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan kepada pihak lain	28,0	52,7	18,7	7	0
9.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.	20,0	60,7	19,3	0	0
10.	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas.	28,7	53,3	17,3	7	0

4.4 Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh yang berupa Konflik dengan Kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi konflik maka kinerja karyawan semakin rendah.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Koefisien

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien Standar	T	Sig
	B	St. Kesalahan	Beta		
1. (Konstan)	35,848	3,376		10,619	0,000
Konflik	-0,488	0,082	-0,390	-5,979	0,000
Lingk Kerja Non Fisik	0,394	0,056	0,436	6,699	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh yang berupa Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan yang artinya Lingkungan kerja non fisik semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

5. Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja di Patra Semarang Hotel & Convention dalam kondisi rendah, Peningkatan konflik kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik karyawan menunjukkan nilai yang baik. Peningkatan lingkungan kerja non fisik akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja non fisik memegang peranan penting terhadap kinerja karyawan.

Tanggung jawab pekerjaan - karyawan harus merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mampu mengambil tanggung jawab secara efektif. Perhatian dan Dukungan dari Pemimpin: Karyawan harus merasa bahwa pemimpinnya memperhatikan dan mendukung mereka dalam pekerjaan mereka.

Kerjasama antar kelompok: Karyawan harus dapat berkolaborasi dengan rekan-rekannya untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang lancar: Karyawan harus merasakan bahwa komunikasi di tempat kerja lancar dan efektif.

Lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran

Patra Semarang Hotel & Convention untuk membuat peraturan dan kebijakan yang

tepat, untuk mengurangi konflik kerja yang terjadi pada karyawan. Sehingga nantinya karyawan terciptakan suasana yang harmonis saling menghargai antar sesama karyawan hal ini bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kondisi kerja yang bersifat komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan kinerja baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih mengenai lingkungan kerja non fisik.

Untuk mengurangi konflik kerja yang terjadi pada karyawan dan menciptakan kondisi kerja yang baik dan dapat berdampak pada kinerja karyawan, ketika komunikasi baik, peraturan dan sanksi yang dapat membuat kondisi kerja yang nyaman sangat berguna dan konsisten agar hasil kinerja karyawan menjadi lebih optimal dengan sistem kerja secara kekeluargaan yang harmonis dimiliki oleh karyawan.

5.3 Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Agus Setiadi, M.Pd selaku Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, nasehat, dan motivasi kepada penulis sehingga penelitian ini selesai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Eka, Putra. 2020 “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada CV. Apotik Keluarga Pekanbaru. *“Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 11.3 268-277.
- [2] I. Putu Yoga, and Ni Luh Sili Antari. “Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di fave hotel kartika plaza (Studi Pada Fave Hotel Kartika Plaza).” *Journal Research of Management (JARMA)* 1.2 (2020): 145-157.
- [3] Fatikhim, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47 (1), 172-180.
- [4] Flippo. Ria Puspita Sari, 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta. Nusa Perkasa Semarang. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol.I,No:1.
- [5] Hamali, F, 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayanar*.
- [6] Luthans, Siagian .2017. ”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. PATAYA RAYA SEMARANG, (JURNAL, Universitas Diponegoro Semarang).
- [7] Mangkunegara, Hamali, 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 187-200.
- [8] Maltis,.Rafiq., (2019). “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya).”*Jurnal Administrasi Bisnis* 8.2.
- [9] Nanda Aulia Pangestuti, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen* 10.2 (2020): 79-85.
- [10] Negara, I. Putu Yoga, and Ni Luh Sili Antari. “Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap

-
- Kinerja Karyawan di Fave Hotel Kartika Plaza (Studi Pada Fave Hotel Kartika Plaza).” *Journal Research of Management (JARMA)* 1.2 (2020): 145-157.
- [11] Noorainy, Fitria. 2017 “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pengandaran.” *Journal Of Management Review* 1.2 75-86.
- [12] Pangestuti, Ananda Aulia.”Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik serta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery.” *Jurnal Manajemen* 10.2 (2020): 79-85.
- [13] Umam, Hamali, (2018), *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia)*. Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis,.
- [14] Walangantu, Summampouw dan Tarore, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Kemas Paperindo. Bisman (Bisnis dan Manajemen): *The Journal of business and Management, I* (1,106-119)
- [15] Yohanes Herman Susilo, Wahyu (2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di jakarta.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*