



APAKAH *TEAM WORK* KARYAWAN BISA OPTIMAL APABILA TERJADI
KONFLIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA KURANG
MENDUKUNG?

Wiwik Puji Lestari¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
wiwikpujilestari008@gmail.com

Supri Wahyudi Utomo²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
supri@unipma.ac.id

Farida Styaningrum³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
faridastyaningrum@unipma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik individu dan lingkungan kerja terhadap *team work* karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif guna mengetahui pengaruh antar variabel. Sampel yang digunakan dalam penelitian sejumlah 90 karyawan pada instansi pemerintah di Kota Madiun. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *team work* karyawan. Artinya apabila dalam kelompok kerja terjadi konflik individu dan lingkungan kerja tidak mendukung, dapat menurunkan *team work* karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap *team work* karyawan.

Kata Kunci : konflik individu; lingkungan kerja; *team work* karyawan

PENDAHULUAN

Mengelola sebuah organisasi memang tidak mudah. Setiap organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai, tujuan tersebut tidak dapat terwujud tanpa peran karyawan dan kerjasama diantaranya. Oleh sebab itu, setiap organisasi perlu mengkaji sumber daya manusia secara mendalam untuk meningkatkan kinerja. Kinerja dapat dilihat dari hasil kerja individu maupun kelompok, apakah sudah sesuai standar operasional prosedur, norma dan ukuran yang berlaku. Meskipun kinerja kelompok terlihat sangat memuaskan, belum tentu setiap individu memiliki kinerja yang sama, maka perlu dibuat

indikator untuk menilai kinerja individu. Ukuran dalam menilai kinerja individu berupa; pengetahuan, keahlian, kemampuan dan kepribadian. Secara kelompok dapat dinilai dari produktivitas, semangat kerja, loyalitas, komunikasi yang efektif dan kekompakan.

Team work tidak hanya kumpulan beberapa individu yang saling bekerja sama, berkomunikasi dan berpedoman pada struktur organisasi tetapi juga terdapat beberapa individu yang memiliki sifat, pengalaman dan pendidikan berbeda, jadi konflik bisa terjadi sewaktu-waktu. Konflik bisa terjadi di dalam diri masing-masing individu maupun antar individu. Selain konflik individu, lingkungan kerja juga mempengaruhi *team work*. Pegawai ketika melakukan pekerjaan sebisa mungkin didukung dengan lingkungan yang optimal, baik secara prasarana, suasana maupun hubungan yang terjadi antar karyawan. Kinerja karyawan tidak selalu konstan, menurun atau meningkatnya kinerja dipengaruhi beberapa faktor. Hal tersebut menjadikan perbedaan motivasi pada individu. Perbedaan tidak hanya terjadi pada karyawan dengan jabatan dan tugas yang berbeda, tetapi juga antara karyawan di bagian yang sama.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja dan kepuasan kelompok adalah manajemen konflik seperti yang diungkapkan oleh Robbins & Coulter (2010). Ada tiga pandangan terkait dengan konflik. Pandangan tradisional menyatakan semua konflik harus dihindari karena bersifat buruk. Berbeda dengan sudut pandang hubungan manusia, menyatakan bahwa kelompok apapun tidak bisa lepas dari konflik karena bersifat alami. Bahkan dalam pandangan interaksionis menyebutkan agar kelompok kerja memiliki kinerja yang baik dan efektif maka konflik harus terjadi, ini didukung penelitian oleh Wartini (2015) dimana kerjasama tim jika pengelolaan konfliknya berjalan baik dapat menghasilkan hubungan positif dan kondusif sehingga menjadikan pegawai memiliki rasa saling membutuhkan dalam pencapaian kesuksesan organisasi.

Bagaimana kesuksesan organisasi akan tercapai? *Team work* sangat strategis dijadikan pedoman untuk menjawab pertanyaan tersebut. Hasil penelitian Marpaung (2014) menyatakan kinerja pegawai koperasi dipengaruhi *team work*, apabila pola komunikasi karyawan dilakukan secara terbuka maka arus informasi dalam organisasi berjalan lancar sehingga mempermudah pencapaian organisasi. Disisi lain komunikasi yang buruk dapat menurunkan kinerja karena sangat rentan terhadap timbulnya kesalahpahaman, penelitian oleh Yasa (2017) menunjukkan konflik yang berkaitan

dengan peran berpengaruh negatif pada kinerja, artinya apabila karyawan mengalami konflik peran yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Tumengkol (2016) mengatakan konflik dapat mengarah ke inovasi dan perubahan, hal tersebut menggambarkan konflik dapat dikelola sehingga berguna bukan menghambat pencapaian tujuan dalam organisasi modern. Pencapaian tujuan organisasi juga harus didukung dengan kondisi sekitar kerja yang sesuai kebutuhan, seperti lingkungan fisik dan non fisik. Penelitian yang sejalan dengan hal itu dilakukan Virgiyanti & Sunuharyo (2018) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh dimensi lingkungan kerja, baik lingkungan non fisik maupun lingkungan fisik. Sofyan (2013) serta Budianto & Katini (2015) juga meneliti terkait dengan keadaan disekitar tempat kerja, hasilnya menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan sekitar kerja. Penelitian selanjutnya Rusdiansyah (2017) mengindikasikan suasana dan prasarana maupun hubungan antar individu apabila diperhatikan penuh akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan fisik yang dimaksud seperti perlengkapan, musik, udara, warna, kebersihan dan penerangan. Sedangkan untuk lingkungan non fisik berupa pola kerjasama.

Peneliti dalam menjelaskan lingkungan kerja non fisik mendasarkan pada konsep inteligensi emosional atau sering disebut sebagai EQ (emotional intelligence). EQ merujuk pada tingkat dimana seseorang mampu mengendalikan emosi, memotivasi diri sendiri, mempunyai kesadaran diri, empati dan ketrampilan sosial tinggi. Setyaningrum (2016) melakukan penelitian menggunakan variabel empati, kesadaran diri, motivasi dan ketrampilan sosial sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan, hasilnya semua variabel secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Individu yang memiliki EQ tinggi dapat berkinerja lebih baik. Dengan begitu hubungan antar karyawan maupun bawahan dengan atasan terjalin harmonis. Penelitian lain, Gunawan (2017) menghasilkan bahwasannya kepuasan pegawai dalam bekerja sangat dipengaruhi lingkungan non fisik.

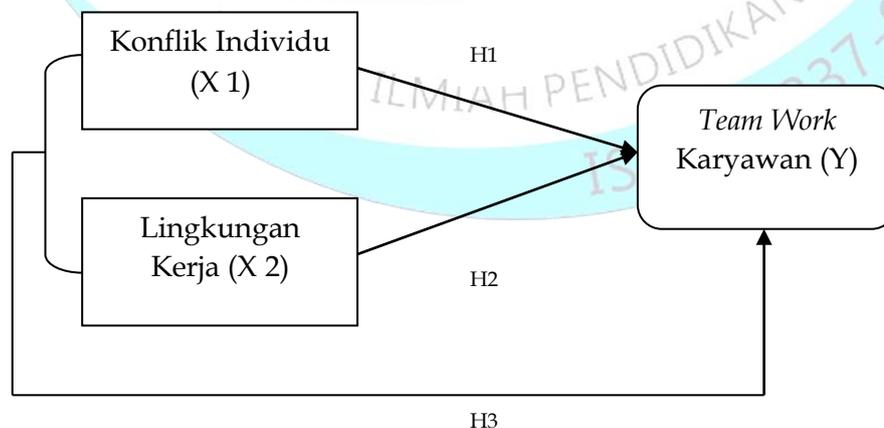
Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pengukuran kinerja pada penelitian ini selain diukur secara individu juga diukur secara kelompok. Setiap individu yang memiliki kemampuan lebih belum tentu memiliki kinerja yang optimal pada *team work* karena tidak semua individu mampu menjalin hubungan baik dengan

rekan kerja. Sebaliknya meskipun *team work* dipandang memiliki kinerja yang baik dan kompak, belum tentu semua individu yang terlibat di dalamnya memiliki kontribusi yang sama. Pada dunia kerja, setiap individu dengan segala kemampuan yang dimiliki diharuskan untuk melaksanakan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan, namun tidak semua individu mampu mengembangkan kemampuannya. Pembentukan *team work* dirasa sebagai sesuatu yang harus diciptakan untuk membangun organisasi yang bernilai kompetitif dan mampu memberikan hasil kerja berkualitas.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana konflik individu dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi *team work* karyawan dengan harapan oleh peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi dan memberikan pengertian kepada karyawan agar selalu menjalin hubungan baik dengan semua rekan kerja dan menjaga lingkungan di sekitar tempat bekerja. Sebagai unsur pelaksana otonomi daerah, instansi pemerintah diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua pihak, maka tenaga pada instansi pemerintah memiliki peranan yang sangat penting dan berkewajiban memberikan layanan publik.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena masalah yang terjadi berupa hubungan sebab akibat dan peneliti ingin memperoleh informasi lebih luas dari populasi. Penelitian kuantitatif dirancang untuk menguji antar variabel, dimana konflik individu dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan *team work* karyawan sebagai variabel terikat. Desain penelitian yang dilakukan peneliti sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Keterangan:

X1 : Variabel bebas pertama konflik individu

X2: : Variabel bebas kedua lingkungan kerja

Y : Variabel terikat *team work* karyawan

Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini untuk pengambilan sampel yaitu seluruh anggota dalam populasi dijadikan sampel. Alasan peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil yaitu sejumlah 90 orang, artinya seluruh karyawan pada salah satu instansi pemerintah di Kota Madiun dijadikan sampel dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui pengisian kuesioner oleh responden serta wawancara sebagai studi awal dan untuk memperkuat jawaban responden berdasarkan angket. Analisis data menggunakan perhitungan Uji SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) IBM Statistics 22 dengan teknik analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda memiliki tujuan untuk menguji pengaruh konflik individu dan lingkungan kerja terhadap *team work* karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menyajikan nilai terendah, nilai tertinggi, rata-rata dan standar deviasi untuk masing-masing variabel penelitian dengan jumlah data 90 data. Penelitian menggunakan data primer dengan penyebaran kuesioner kepada responden dan wawancara. Pemilihan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data tersebut sebagaimana mestinya seperti yang tercantum dalam tabel statistik deskriptif berikut:

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

| Variabel | Mean | Minimum | Maksimum | Standart deviasi |
|---------------------------|------|---------|----------|------------------|
| Konflik Individu | 4,17 | 24 | 35 | 2.287 |
| Lingkungan Kerja | 4,17 | 19 | 35 | 3.005 |
| <i>Team work</i> Karyawan | 4,15 | 47 | 71 | 4.843 |

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui pada masing-masing variabel rata-rata responden menjawab setuju hingga sangat setuju. Artinya setiap karyawan yang bekerja pada instansi pemerintah mempunyai konflik baik dengan dirinya sendiri maupun dengan rekan kerja. Namun dari beberapa indikator variabel *team work* dapat diketahui bahwa meskipun ada ketidaksepakatan, rasa canggung dan kesal, karyawan berusaha untuk mengedepankan kepentingan kelompok dan kenyamanan keadaan sekitar membuat karyawan dapat meningkatkan kefokusannya ketika bekerja. Pada variabel konflik individu nilai minimum menunjukkan bahwa beberapa karyawan ada yang ragu-ragu ketika menerima perbedaan pendapat dan merasa kurang adanya kecocokan tujuan dengan rekan kerja. Sedangkan nilai maksimum menunjukkan bahwa beberapa karyawan berusaha untuk jujur ketika berinteraksi dengan rekan kerja dan selalu bertanya apabila kurang memahami pekerjaannya, agar tidak terjadi missskomunikasi.

Nilai minimum pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa apabila ruang kantor bising, karyawan justru merasa tenang dalam bekerja dan suara getaran alat mekanis yang ada di kantor tidak menurunkan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Sedangkan nilai maksimum menunjukkan bahwa dengan ketersediaan fasilitas yang ada pada setiap unit kerja benar-benar menunjang dan mempermudah karyawan dalam melakukan aktifitas.

Pada variabel *team work* nilai minimum menunjukkan bahwa mereka lebih memilih untuk mengerjakan rumah terlebih dahulu, baru berangkat ke kantor dengan tujuan agar ketika bekerja tidak ada beban. Nilai maksimum menunjukkan bahwa karyawan berusaha untuk menjalin kerjasama dengan semua rekan kerja, tidak memperhatikan apakah individu tersebut mempunyai masalah pribadi. Indikator lain juga menunjukkan bahwa karyawan tetap bersikap profesional ketika ada tugas dinas luar di tempat yang kurang diinginkan. Setelah dilakukan uji statistik deskriptif, untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh konflik individu terhadap *team work* karyawan yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi adalah hipotesis alternatif pertama (H1). Sedangkan hipotesis alternatif kedua (H2) digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *team work* karyawan, dengan hasil seperti yang tercantum dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | B | Uji t | | Uji F | | | |
|------------------------------|-------|----------|---------|-------|----------|---------|-------|
| | | t hitung | t tabel | Sig | F hitung | F tabel | Sig |
| Konstanta (a) | 1,673 | 4,576 | | ,000 | | | |
| Konflik Individu | 0,315 | 3,087 | | ,003 | | | |
| Lingkungan Kerja | 0,275 | 3,542 | 1,988 | ,001 | | 3,101 | |
| <i>Team work</i> Karyawan | | | | | 25,380 | | 0,000 |

Berdasarkan tabel 2 hasil uji regresi menunjukkan untuk variabel konflik individu dan lingkungan kerja sebagai hipotesis alternatif pertama dan kedua memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dan kedua diterima. Artinya konflik individu dan area kerja signifikan mempengaruhi *team work* secara parsial. Berdasarkan hasil uji simultan (F) menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel, sehingga variabel konflik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi *team work*.

Seiring dengan perkembangan jaman dan persepsi yang berbeda-beda, pengertian konflik dapat dilihat dari berbagai sudut. Konflik dari pandangan tradisional menyatakan, agar tidak terjadi masalah di dalam kelompok kerja, maka suatu konflik harus dihindari. Berdasarkan sudut pandang hubungan manusia, kelompok yang mengalami konflik tidak harus dipandang negatif, karena dapat menghasilkan ide atau inovasi yang baru. Pandangan interaksionais menyatakan bahwa konflik justru harus terjadi untuk meningkatkan kinerja kelompok.

Perkembangan dan perbedaan aktivitas dalam dunia kerja yang semakin tinggi telah mendorong pembentukan strategi yang lebih kompleks. Para karyawan yang terlibat didalamnya memiliki peran penting dalam memahami hal tersebut, termasuk memahami bagaimana mengedepankan kepentingan kelompok dan mengesampingkan kepentingan individu. Apabila setiap individu mengedepankan kepentingannya sendiri pergerakan ke arah konflik akan terjadi dan pencapaian tujuan akan terlambat.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa konflik individu berpengaruh pada *team work*. Pada salah satu instansi pemerintah di Kota Madiun konflik yang terjadi bersifat

fungsional. Berdasarkan hasil penelitian dari beberapa item indikator di dalam konflik individu dapat diketahui bahwa karyawan telah mampu mengelola perbedaan interpersonal dan berusaha bertanya apabila kurang memahami atas pekerjaan yang diberikan agar tidak terjadi miss-komunikasi.

Untuk mendukung hasil penelitian ini dilakukan wawancara, dimana apabila individu diberi masukan dengan cara yang kurang menyenangkan, akan merasa kesal. Artinya setiap individu pasti memiliki ketidaksesuaian, baik yang terjadi di dalam diri individu maupun antar individu. Hal tersebut dapat menimbulkan perbedaan tujuan diantara rekan kerja yang dapat mempengaruhi kelompok kerja itu sendiri. Disisi lain, meskipun terjadi ketidaksesuaian karyawan selalu berusaha untuk mengutamakan kepentingan kelompok. Berdasarkan hasil wawancara apabila ada salah satu rekan kerja yang berbicara di belakang mereka berusaha memberikannya asalkan tidak menjadi provokator. Justru dijadikan motivasi dan semangat untuk memperbaiki diri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartini (2015) menyatakan kerjasama tim yang pengelolaan konfliknya berjalan baik dapat menghasilkan hubungan positif dan kondusif sehingga ketika bekerja keharmonisan dan rasa saling membutuhkan tercipta dinatara pegawai. Hal tersebut juga dibuktikan dari persamaan model regresi pada tanda operasi antara konflik individu dan *team work* karyawan yang berbanding lurus. Artinya apabila konflik individu dalam kelompok kerja dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kerjasama antar rekan kerja yang akan berpengaruh pada meningkatnya *team work* karyawan.

Ketika melakukan suatu pekerjaan, secara fisik maupun psikis karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Memastikan apakah peralatan, tugas dan lingkungan secara optimal digunakan penting dilaksanakan agar keefektifan dan keefisienan karyawan ketika bekerja terbentuk. Bekerja efisien merupakan bekerja dengan keadaan disekitar kerja mendukung dan minimalnya kelelahan bagi pekerja. Setiap orang menginginkan bekerja dengan cepat dengan hasil yang memuaskan. Melalui kesederhanaan cara bekerja dan pemanfaatan alat yang membantu menyelesaikan tugas, penghematan tenaga dan gerakan menjadikan individu bekerja dengan efektif, sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, artinya lingkungan kerja mempunyai

pengaruh signifikan terhadap *team work* karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka rata-rata *team work* karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja tidak hanya berperan penting antar unit kerja, melainkan dalam satu unit kerja pun juga memiliki kontribusi penting dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa keberadaan AC dan sarana prasarana sangat menunjang karyawan dalam bekerja. Ruang kerja yang pengap, bising dan gelap dapat menjadikan karyawan merasa tidak nyaman, tidak fokus dan tidak bisa bekerja secara maksimal. Selain secara fisik, kinerja individu maupun kelompok juga harus didukung dengan hubungan yang terjalin antar rekan kerja. Seperti rasa canggung, untuk mengatasinya individu harus mampu beradaptasi dan lebih akrab lagi dengan rekan kerja serta bersikap selayaknya, karena rekan kerja harus dijadikan teman yang solid untuk menciptakan tujuan kerja yang optimal.

Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian Budianto & Katini (2015) dimana lingkungan kerja pada instansi memiliki peran penting karena memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. Sofyan (2013) juga menunjukkan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak selalu konstan, menurun atau meningkatnya kinerja antar individu tidak sama. Perbedaan tidak hanya terjadi pada karyawan yang bekerja di bagian yang berbeda, tetapi juga terjadi pada karyawan dibagian yang sama.

Pembentukan tim kerja dirasa sebagai sesuatu yang harus diciptakan untuk membangun organisasi yang bernilai kompetitif dan mampu memberikan hasil kerja berkualitas. Salah faktor persoalan yang dianggap penting dan harus dipecahkan adalah tidak semua orang mampu bekerja dalam satu tim kerja secara solid. Padahal salah satu penilaian kompetensi adalah jika seseorang mampu bekerja dalam satu tim kerja. Selain melihat bagaimana pengaruh antar variabel secara parsial penelitian yang dilakukan peneliti juga memperhatikan bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut dalam keadaan simultan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh konflik individu dan lingkungan kerja terhadap *team work* karyawan secara simultan. Artinya dengan mengesampingkan kepentingan pribadi dan mengutamakan kepentingan bersama dalam *team work* didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif serta merasa aman dan

nyaman dalam bekerja dapat membentuk kelompok kerja atau *team work* karyawan yang solid. Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hatmawan (2015) bahwa stres kerja dapat muncul ketika karyawan merasa kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan beban kerja, mengalami konflik pekerjaan dan konflik sesama karyawan lain serta keadaan sekitar bekerja tidak mendukung dan kurang nyaman. Sebaliknya, ketenangan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja tercipta apabila tugas yang dibagi sesuai tingkat jabatan dan kemampuan, hubungan harmonis diantara pimpinan dan karyawan serta suasana kerja yang kondusif. Sehingga akan menciptakan *team work* yang lebih dinamis. Penelitian lain oleh Widianingrum & Djastuti (2016) menyatakan apabila karyawan mampu mengendalikan dan memajemen beban kerja maka akan menurunkan stres kerja yang mengarah pada konflik individu, sehingga dalam hal ini stres kerja mampu menciptakan kepribadian yang lebih baik.

Berdasarkan sudut pandang hubungan manusia, kelompok yang mengalami konflik tidak harus dipandang negatif. Konflik bisa menjadi pendorong positif bagi kinerja kelompok karena bersifat alami dan kelompok apapun tidak bisa menghindarinya. Konflik dapat dikatakan negatif apabila perbedaan yang terjadi tidak segera dicari titik temunya sehingga lama kelamaan akan melebar pada hal-hal yang lain. Namun apabila perbedaan yang terjadi justru menambah pembahasan yang luas dan menimbulkan perdebatan yang menghasilkan ide atau inovasi yang dapat menunjang pencapaian tujuan *team work*, konflik tersebut dapat dikatakan berpengaruh positif pada kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan interpersonal yang akan berpengaruh pada hubungan kerja dalam *team work* itu sendiri.

SIMPULAN

Setelah dilakukan analisis data kemudian pembahasan serta berpedoman pada rumusan masalah dan tujuan, maka kesimpulannya konflik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *team work* karyawan. Pada unit kerja tertentu ada salah satu sarana penunjang yang mengalami kerusakan, sedangkan pada unit yang lain sarana yang ada sedang tidak digunakan. Adanya rekan kerja yang saling berkomunikasi maka antar unit kerja tersebut dapat saling bekerja sama demi tujuan bersama. Apabila

hubungan interpersonal karyawan terjalin bagus, pengelolaan konflik baik dan didukung dengan fasilitas, suasana dan hubungan harmonis, *team work* akan meningkat.

Kekurangan yang dijumpai peneliti pada saat melakukan penelitian adalah ketika melakukan wawancara kondisi dan situasi informan tidak menentu karena berkaitan dengan perasaan masing-masing individu. Selain itu, ketika mengisi kuesioner responden tidak membaca secara cermat bahkan ada beberapa soal yang tidak dibaca, tetapi mencari jawaban dengan skor yang paling tinggi padahal nilai soal bernilai negatif. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya dalam penyebaran kuesioner benar-benar memastikan bahwa responden memahami isi kuesioner sesuai skor yang telah ditetapkan. Sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih menggambarkan keadaan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pt perusahaan gas negara (persero) tbk sbu distribusi wilayah jakarta. *Junal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Gunawan, M. R. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 2(1), 1–16.
- Hatmawan, A. A. (2015). Pengaruh konflik kerja, beban kerja serta lingkungan kerja terhadap stres pegawai pt pln (persero) area madiun rayon magetan. *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.25273/jap.v4i1.678>
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan *team work* terhadap kinerja karyawan di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 1–8.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Bandung: Erlangga.
- Rusdiansyah. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan kantor pada pt pln (persero) wilayah kalimantan timur & kalimantan utara sektor pembangkit mahakam di samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 5(3), 1–15.



THE 13th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

- Setyaningrum, R. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (studi pada karyawan pt jasa raharja cabang jawa timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 1–10. Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1419/1884
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Jurnal Teknik Industri*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/2302.934X>
- Tumengkol, S. (2016). Dinamika konflik dalam organisasi. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKam*, 3(1), 1–12.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi fresh pt trans retail indonesia (carrefour) plaza tangerang city. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 1–6.
- Wartini, S. (2015). Strategi manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194>
- Widianingrum, A., & Djastuti, I. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt kereta api indonesia (persero) daerah operasional iv semarang). *Journal of Management*, 5(2), 1–10.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai melalui mediasi stress kerja pada dinas kesehatan kota denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 38–57. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57>