

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN TANGGUNGJAWAB KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PAPUA PUSAT JAYAPURA KOTA PROVINSI PAPUA

THE INFLUENCE OF WORK CONFLICT AND WORK RESPONSIBILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK PAPUA CENTRAL JAYAPURA CITY OF PAPUA PROVINCE

Oleh :

Proy Lokbere¹
Agus Soepandi Soegoto²
Mac Donald Walangitan³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹lokberepro13@gmail.com

²supandi_smrt@yahoo.co.id

³macdonaldwalangitan@yahoo.com

Abstrak : Suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan tergantung kepada anggota organisasinya. Apabila organisasi dapat mengelola karyawan atau pegawai dengan baik, besar kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan Tujuan Penelitian Ini Untuk Menganalisis Apakah Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua. Metode Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Regresi Berganda Metode Kuantitatif Asosiatif Tentang Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota. Teknik Penarikan *Sampling*, Dan Jumlah Sampel Yang Digunakan Adalah 65 Responden. Teknik Analisis Menggunakan Regresi Berganda. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Terdapat Hubungan Variable Pengaruh Konflik Kerja P-Value = 0,257 > 0,05, Dan Tanggungjawab Kerja Sebanyak P-Value = 0,000 < 0,05, maka dapat Termasuk Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota. Kesimpulan Data Yang Telah Di Dapatkan Dan Diolah Penelitian Ini, Menunjukkan Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja (Bukti Fisik, Daya Tanggap Jaminan Dan Empati) Berpengaruh Negative Dan Signifikan Secara Simultan Bersam-Sama Terhadap Keputusan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota. Mengingat Tanggungjawab memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Papua. Maka PT Bank Papua harus memperhatikan faktor Tanggungjawab.

Kata Kunci : konflik kerja, tanggungjawab, kinerja karyawan

Abstract: An organization is said to be successful in achieving goals depending on the members of its organization. If the organization can manage employees or employees well, it is likely that the goals of the organization that have been set can be achieved with satisfactory results. The purpose of this study To Menganalisis What Influence Work Conflict And Work Responsibility To Employee Performance PT. Bank Papua. Methods Used In This Research Is Multiple Regression Quantitative Methods Associative About The Influence Of Work Conflict And Work Responsibility To Employee Performance PT. Bank Papua Central Jayapura City. Sampling Technique, And The Number Of Samples Used Is 65 Respondents. Analysis Technique Using Multiple Regression. The Result of This Research Shows There is Relation Variable Influence Work Conflict P-Value = 0,257 > 0,05 And Work Responsibility As many P-Value = 0,000 < 0,05, Including Significance To Employee Performance PT. Bank Papua Central Jayapura City. Conclusion Data That Have Been Get And Processed This Research, Shows The Effect Of Work Conflict And Job Responsibility (Physical Evidence, Power Of Consideration Of Empathy And Empathy) Negative And Significantly Impact Simultaneously Together To Employee Performance Decision At PT. Bank Papua Central Jayapura City. Given the Responsibility has a significant influence and contribute significantly to Employee Performance At PT Bank Papua. Then PT Bank Papua should pay attention to the factor of Responsibility.

Keywords : work conflicts, responsibilities, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini hadir dengan sejumlah tantangan yang harus di hadapi oleh manajemen perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat di jadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada globalisasi.

Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, Ide, Bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang di butuhkan untuk mengarahkan perusahaan. Patut disandari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM). Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengadali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan Tujuan perusahaan.

Pengaruh konflik kerja merupakan warisan kehidupan sosial yang boleh berlaku dalam berbagai keadaan akibat dari pada berbangkitnya keadaan ketidak setujuan, kontroversi, dan pertentangan diantara dua pihak atau lebih secara berkesinambungan. Bertanggung jawab untuk memastikan produk atau jasa memenuhi standar yang ditetapkan termasuk keandalan, kegunaan, kinerja dan standar kualitas umum yang ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempuanyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Berikut ini adalah data pegawai Bank Papua :

Tabel 1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status

No	Karyawan	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	97	56.07
2	Perempuan	76	43.93
Total		173	100

Sumber : PT Bank Papua, 2017

Jumlah karyawan Bank Papua di kantor pusat adalah sebanyak 173 yang terdiri dari 97 laki-laki dan 76 perempuan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola Sumber Daya manusia dengan baik supaya mendapatkan karyawan yang puas akan pekerjaannya. Manajemen yang telah dipercaya oleh perusahaan dituntut untuk memperhatikan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan memiliki persyaratan normal yang akan menciptakan kriteria, metode, proses yang seragam tanpa perbedaan antara karyawan. Dari berbagai masalah yang muncul dalam suatu perusahaan, yang dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan salah satunya yaitu stres kerja. konflik kerja merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu proses kerja karyawan.

Konflik sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, karena stres kerja juga dapat menjadi semangat. Konflik kerja biasanya dialami oleh karyawan yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi, sebagian orang menganggap tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stres. Ketegangan kerja dan kerterasingan kerja bisa menyebabkan timbulnya stress pada karyawan. Ketegangan kerja bisa menimbulkan juga konflik kerja. Konflik kerja ini bisa terjadi di antara sesama karyawan. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik. Salah satu contoh konflik yang terjadi adalah dengan adanya pemecatan atau pegawai yang resign otomatis pekejaan bertambah dan saling mengharapakan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian tentang judul : "Pengaruh Konflik Kerja, dan Tanggungjawab Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Papua."

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Konflik kerja dan Tanggungjawab terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas di PT. Bank Papua.
2. Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam menjalankan tugas di PT. Bank Papua.
3. Tanggung jawab terhadap Kinerja Karyawan dalam menjalankan tugas di PT. Bank Papua.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2010:3), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko 2001:4), Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Konflik Kerja

Robbins (2010), mendefinisikan konflik sebagai situasi yang mana individu (seseorang) dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan. Jadi, konflik timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkannya atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya. Konflik terjadi sebagai suatu proses bahwa satu pihak atau satu kelompok merasakan ada pihak atau kelompok lain yang telah mengambil atau akan mengambil tindakan negatif yang akan berpengaruh pada tujuan utama kelompoknya. Mangkunegara (2011), Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, orang dengan kenyataan apa yang diharapkan. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diinginkannya.

Tanggung Jawab Kerja

Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan (Purbacaraka, 2010).

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menerangkan bahwa seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan (Mathis dan Jackson, 2012). Tujuan organisasi akan dapat dicapai karena adanya upaya para pelaku yang berada di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan pengertian ini, sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance), atau dengan kata lain bila kinerja perorangan baik, maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik selama lembaga yang bersangkutan memenuhi kebutuhan para anggotanya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Anwari, Sunuharyo dan Ruhana (2016)

Persaingan perusahaan jasa layanan operator di Indonesia menjadikan banyak competitor untuk berusaha bersaing dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan, hal ini dipengaruhi oleh banyaknya tuntutan pesaing dengan memberikan layanan terbaik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan Konflik Kerja, dan Stres Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 49 orang responden yang merupakan karyawan dari PT. Telkomsel Branch Malang dengan menggunakan teknik sample jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner secara langsung di PT Telkomsel Branch Malang. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negative dan signifikan antara variabel Konflik Kerja dan variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan menolak H_0 dan menerima H_a , hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ serta diketahui variabel Konflik Kerjamempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan karena memiliki nilai beta paling besar yaitu $-0,422$.

Penelitian Rumimpunu (2015)

Persaingan global yang telah berlangsung ini membuat negara-negara di seluruh dunia mempersiapkan berbagai macam produk, teknologi, serta SDM yang berkualitas untuk dapat bersaing dan menaklukkan negara-negara lain. Secara serentak organisasi-organisasi di Indonesia khususnya akan meningkatkan strategi terbaik dalam lingkup manajemen organisasi. Salah satu fokus fungsional yang menjadi concern manajer yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia. Salah satu tugas terpenting Manajer SDM yaitu bagaimana agar kinerja atau performa karyawan dapat terus meningkat dan terus menjadi lebih baik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kompetensi dan stres kerja terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan responden sebanyak 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya Dinas

Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan perbaikan kompetensi secara terus-menerus

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan disini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variable (Sugiyono, 2012).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT. Bank Papua Pusat Jayapura. Waktu penelitian di perkirakan selama 4 Bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi sebagai kelompok dimana peneliti akan menggeneralisasikan hasil penelitiannya. Populasi jumlah 173 karyawan PT. Bank Papua pusat Jayapura. Sampel dalam penelitian ini di peroleh dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan :

n :Jumlah Sampel

N :Jumlah Populasi

e :Persen kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir misalnya 10%

$$n = \frac{173}{1 + 173 (0,10)^2}$$

$$n = 63,36 \Rightarrow 64$$

Jumlah responden yang akan dimenjadi sampel dalam penelitian ini adalah minimal sebanyak 64 orang responden, sehingga untuk mewakili sampel diambil 65 responden.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Analisis Tingkat Konflik dan Kinerja Karyawan Menganalisis tingkat konflik yang terjadi di PT Bank Papua dengan melakukan tabulasi dari jawaban hasil kuesioner yang dibagikan. Mengukur tingkat konflik dan tanggungjawab terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus rata-rata: karena dalam penelitian ini antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan kasual atau sebab akibat yaitu stres kerja dan konflik kerja terdapat hubungan terhadap kinerja karyawan.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
X ₁	=	Konflik Kerja
X ₂	=	Tanggungjawab
a	=	Konstanta
β ₁ , β ₂	=	Koefisien Regresi
e	=	Errot

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Konflik (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,685	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.6}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.7}	0,002	Valid		Reliabel
	X _{1.8}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.9}	0,011	Valid		Reliabel
	X _{1.10}	0,004	Valid		Reliabel
Tanggungjawab (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,772	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.6}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.7}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.8}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.9}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.10}	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,785	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.6}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.7}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.8}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.9}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.10}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Tabel 2 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas. Dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Analisa Regresi Linier Berganda**Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3.489	4.923
Konflik kerja	.145	.127
Tanggungjawab	.774	.094

Sumber : Data olahan SPSS

Persamaan regresi $Y = 3,489 + 0,145 X_1 + 0,774 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Konflik (X_1) dan Tanggungjawab (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan(Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta (α) sebesar 3,489 memberikan pengertian bahwa jika Konflik (X_1) dan Tanggungjawab(X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,489 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Konflik (X_1) sebesar 0,145 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Konflik (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,145 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Tanggungjawab (X_2) sebesar 0.774 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Tanggungjawab (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.774 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis**Uji hipotesis F****Tabel 4 Uji Hipotesis F**

F	Sig.
40.780	.000 ^b

Sumber : Data olahan SPSS

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Konflik (X_1) dan Tanggungjawab (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Uji hipotesis t**Tabel 5 Uji Hipotesis t**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.709	.481
Konflik	1.144	.257
Tanggungjawab	8.241	.000

Sumber : Data olahan SPSS

Dari hasil uji t menunjukkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = $0,257 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Konflik (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Tanggungjawab (X_2) signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Tanggungjawab (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Konflik adalah suatu permasalahan yang terjadi antara dua orang atau lebih. Bisa di sebabkan perbedaan pendapat atau hal lainnya yang memicu terjadinya permasalahan tersebut. Hal ini juga di dasari keegoisan dari kedua belah pihak itu sendiri. Yang mana satu sama lain menganggap dirinya benar, dan tidak mau mendengar pendapat yang lainnya. Dan ini memang sering terjadi di dalam suatu kelompok kerja. Entah itu antar karyawan, staf, bahkan atasan dan bawahan pun kerap terjadi konflik di dalamnya. Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi (organizational conflict) adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota – anggota atau kelompok – kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya – sumber daya yang terbatas atau kegiatan – kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Manajemen konflik sangat berpengaruh bagi anggota organisasi. Pemimpin organisasi dituntut menguasai manajemen konflik agar konflik yang muncul dapat berdampak positif untuk meningkatkan mutu organisasi. Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) dan interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik. Hal ini karena komunikasi efektif di antara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga. Konflik di tempat kerja bisa mempengaruhi performa pekerjaan yang sedang dilakukan. Jika Anda mengalami perbedaan pendapat maupun sebab lain yang berujung pada pertengkaran dengan rekan kerja, maka sebaiknya segera menyelesaikan masalah tersebut agar tidak mengganggu pekerjaan.

Hasil penelitian konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Papua. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja tidak dipengaruhi oleh konflik dalam pekerjaan. Hal tersebut diakibatkan oleh karena konflik yang terjadi dalam lingkungan kerja PT Bank Papua tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Bernard E.Silaban (2012) menemukan hasil yang sama bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap manusia harus mempunyai rasa tanggung jawab, dimana rasa tanggung jawab itu harus disesuaikan dengan apa yang telah kita lakukan. Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, kontribusi, dan kepedulian. Anda yang mampu memiliki tanggung jawab dan kontribusi total terhadap pekerjaan Anda, pasti akan menjadi pribadi yang berdedikasi secara total terhadap pekerjaan Anda. Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatu kalau ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dsb. Tanggung jawab bersifat kodrati, yang artinya tanggung jawab itu sudah menjadi bagian kehidupan manusia bahwa setiap manusia dan yang pasti masing-masing orang akan memikul suatu tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Apabila seseorang tidak mau bertanggung jawab, maka tentu ada pihak lain yang memaksa untuk tindakan tanggung jawab tersebut. Karyawan bertanggungjawab terhadap tindakan mereka. Manusia menanggung akibat dari perbuatannya dan mengukurnya pada berbagai norma. Di antaranya adalah nurani sendiri, standar nilai setiap pribadi. Norma-norma nilai ini dapat dibentuk dengan berbagai macam cara. Orang yang bertanggung jawab bukan saja ia bisa menjawab, melainkan harus menjawab, dalam arti harus memberi penjelasan dan tidak bisa mengelak mengenai perbuatannya dan apa yang dilakukannya. Jawaban itu harus bisa dia berikan kepada pihak yang membutuhkan jawaban, dan itu bisa kepada dirinya sendiri, kepada masyarakat luas, dan bahkan kepada Tuhan (kalau dia orang beragama dan beriman)

Tanggung jawab kerja terhadap pekerjaan itu dan hasil-hasilnya. Ini berarti seorang professional diharapkan mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin, dengan standar di atas rata-rata, dan dengan hasil yang sangat baik. Untuk itu diandaikan adanya kompetensi yang prima (ciri keahlian dan keterampilan khusus), kondisi yang prima (dari segi fisik, psikologi, ekonomis-keluarga, suasana dan lingkungan kerja, dan sebagainya), dan bekerja secara efisien dan efektif. Tanggung jawab kerja terhadap dampak dari profesi itu untuk kehidupan orang lain atau masyarakat pada umumnya. Di sini kaum professional diharapkan bertanggungjawab atas dampak dari tugasnya terhadap perusahaannya, teman sekerja, buruh, keluarganya, masyarakat luas, lingkungan dan generasi yang akan datang. Padanya dituntut: wajib tidak melakukan hal-hal yang merugikan kepentingan orang lain (minimal), dan secara maksimal, didesak untuk mengusahakan hal-hal yang berguna bagi orang lain Hasil penelitian tanggungjawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Papua. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh konflik dalam pekerjaan. Hal tersebut diakibatkan oleh karena seorang karyawan yang merasa bertanggungjawab dalam pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang baik di perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian, ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik dan Tanggungjawab secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Papua.
2. Konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Papua.
3. Tanggungjawab secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Papua.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. Mengingat Tanggungjawab memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Papua. Maka PT Bank Papua harus memperhatikan faktor Tanggungjawab.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Konflik, Tanggungjawab dan Kinerja Karyawan
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Konflik dan Tanggungjawab terhadap Kinerja Karyawan Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP, M. 2012. Manajemen Sumber Daya manusia, edisi ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta.
- Purbacaraka, 2010, Perihal Kaedah Hukum, Bandung: Citra Aditya.
- Robbins, Stephen P. 2010. Perilaku Organisasi.: PT Indeks, Jakarta.
- Sugiyono 2012 . Metodologi Penelitian Bisnis : Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Ahiruddin. 2011. Pengaruh Konflik dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan CV Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung. eprints.ums.ac.id. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 1: 82-88. Bandar Lampung. Diakses Tanggal 2 Agustus 2017.
- Anwari, Sunuharyo dan Ruhana. 2016. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkomsel branch malang). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>. Jurnal Administrasi Bisnis. Universita Brawijaya. Malang. Diakses Tanggal 2 Agustus 2017.

