

# Analisis Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Edmon Sandy Paat

*Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado  
Email : [edmonpaat7@gmail.com](mailto:edmonpaat7@gmail.com)*

---

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine the Work Environment, Work Conflict, and Communication have a significant effect partially on Employee Performance. This research is expected to provide valuable input for bank employees, especially PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado, so that it can be taken into consideration in determining and developing policies relating to the Work Environment, Conflict, and Communication. The analytical method used is multiple linear regression. This study aims to find concrete evidence about the influence of the Work Environment, Work Conflict, and Communication on Employee Performance at PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado, using a sample of 130 respondents. The results showed that simultaneously the Work Environment, Conflict and Communication affect the Employee Performance of PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado, while partially the work environment does not affect the performance of employees at PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado. The advice given by researchers is that companies must pay more attention to the work environment within the company, so that existing facilities are more heeded and improved again so that employees can feel comfortable and improve their performance.*

**Keywords:** *work environment, work conflict, communication. employee performance*

---

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, juga Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang berharga bagi karyawan bank, khususnya karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, Konflik, dan Komunikasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado, dengan menggunakan sampel sebanyak 130 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Konflik dan Komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado, sedangkan secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Saran yang diberikan peneliti adalah perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja dalam perusahaan, agar fasilitas yang ada lebih diperhatikan dan di perbaiki lagi sehingga dengan begitu karyawan dapat merasa nyaman dan meningkatkan kinerjanya.

**Kata Kunci:** *lingkungan kerja, konflik kerja, komunikasi, kinerja karyawan*

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia Sangatlah penting peranannya bagi perusahaan karna menjadi penunjang perusahaan dengan kemajuan dan keefektifan kegiatan di dalam perusahaan itu. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber

daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan dan Malayu, (2012).

Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2015:50).

### **Tinjauan Pustaka**

Brown dan Leigh dalam Alfian dan Susanti (2012), mengatakan bahwa Lingkungan Kerja menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu, Lingkungan Kerja dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

Menurut Robbins dalam Sopiah (2014), Pengertian Konflik adalah suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif atau akan segera memengaruhi secara negatif pihak lain.

Pengertian Konflik menurut Alabness dalam Sopiah (2014), adalah kondisi yang dipersepsikan ada di antara pihak-pihak atau lebih merasakan adanya ketidaksesuaian antara tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

Ruben, Brent, D., Steward dan Lea. P (2015), mengenai komunikasi manusia yaitu: *Human communication is the process through which individuals –in relationships, group, organizations and societies—respond to and ahacreate messages to adapt to the environment and one another.* Bahwa komunikasi manusia adalah proses yang melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan

pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain.

Deddy dan Mulyana (2015), mengkategorikan definisi-definisi tentang komunikasi dalam tiga konseptual yaitu:

1. Komunikasi sebagai tindakan satu arah.

Suatu pemahaman komunikasi sebagai penyampaian pesan searah dari seseorang (atau lembaga) kepada seseorang (sekelompok orang) lainnya, baik secara langsung (tatap muka) ataupun melalui media, seperti surat (selebaran), surat kabar, majalah, radio, atau televisi.

2. Komunikasi sebagai interaksi.

Pandangan ini menyetarakan komunikasi dengan suatu proses sebab-akibat atau aksi-reaksi, yang arahnya bergantian.

3. Komunikasi sebagai transaksi.

Pandangan ini menyatakan bahwa komunikasi adalah proses yang dinamis yang secara sinambungan mengubah pihak-pihak yang berkomunikasi.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang berupa penjelasan dari literatur yang telah ada. Data asosiatif pada umumnya dikumpulkan melalui buku, internet dan literatur. daftar pertanyaan dalam survei, wawancara, ataupun observasi. Indrawan dan Yaniawati, (2014). Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan *Rumus Slovin* yang berjumlah 130 orang.

Regresi linier berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel independen dengan beberapa variabel dependen yang pemrosesan datanya menggunakan computer melalui program SPSS versi 25.

### **Hasil Penelitian**

jumlah responden berjenis kelamin perempuan lebih dominan yakni berjumlah 77

orang dengan presentase sebesar 59,2 %, sementara responden berjenis kelamin laki-laki hanya berjumlah 53 orang atau 40,8% dari keseluruhan responden yang diteliti.

jumlah responden yang berstatus SLTP berjumlah 3 Orang dengan presentase 2,4%, SLTA/Setara berjumlah 5 orang dengan presentase sebesar 3,9%, jumlah responden yang berstatus D2 sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 10.1%, jumlah responden yang berstatus D3 sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 13,8%, jumlah responden yang berstatus D4 sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 20,7%, jumlah responden yang berstatus S1 berjumlah 50 orang dengan presentase sebesar 38,4% dan jumlah responden yang berstatus S2 berjumlah 14 orang dengan presentase sebesar 10.7%.

- Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba dilakukan setelah instrumen/kuesioner selesai disusun, instrumen tersebut diuji cobakan pada sampel darimana populasi diambil. Jumlah anggota yang digunakan adalah 30 orang sebagai responden. berikut merupakan hasil uji validitas kuesioner penelitian yang dijadikan sebagai pedoman mengukur tingkat variabel-variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*.

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,812	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,735	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,900	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,624	0,3610	0,000	0,05	Valid
Konflik Kerja (X2)	X2.1	0,524	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,746	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,608	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,410	0,3610	0,005	0,05	Valid
Komunikasi (X3)	X3.1	0,534	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,480	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,534	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,626	0,3610	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,486	0,3610	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,810	0,3610	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,842	0,3610	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,593	0,3610	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,762	0,3610	0,000	0,05	Valid

Hasil perhitungan data melalui SPSS versi 25 pada tabel memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran *probability* dari hasil pengolahan data.

Jika nilai *probability (sig)* lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Selain melihat besarnya nilai *probability (sig)*, nilai validitas juga bisa dilihat dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi hitung *pearson (person correlation)* terhadap nilai *r table* (0.3610), ini berarti jika nilai koefisien *r hitung (pearson correlation)* lebih besar dari *r tabel*, hal ini berarti bahwa item-item pertanyaan terbukti valid sehingga item dapat digunakan untuk penelitian.

- Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejumlah mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable*. Dengan kata lain reliabilitasnya menunjukkan konsistensi. Tingkat Reliabilitas berdasarkan *Cronbach's Alpha*.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,869	Sangat Reliabel
Konflik Kerja (X2)	0,833	Sangat Reliabel
Konflik Kerja (X3)	0,795	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan peneliti adalah *reliable*, hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,80.

- Regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan bantuan program *SPSS 25*.

1. Nilai constant sebesar 7,738 memberikan pengertian bahwa jika faktor Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Komunikasi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 7,738%.
2. Untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,075%.
3. Untuk Variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Konflik Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,257%.
4. Untuk Variabel Komunikasi ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Komunikasi ( $X_3$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,580%.

### **Pembahasan**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Komunikasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini dapat dijadikan variabel yang mempengaruhi atau alat pertimbangan pengambilan keputusan dari variabel Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado yang berfokus pada Kinerja Karyawan nya.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan " Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini pun didukung dengan adanya penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian Mandagie, Kawet, Uhing (2016), yang menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Konflik Kerja yang terjadi dalam perusahaan merupakan sebuah pendorong dalam perusahaan dimana konflik kerja yang diselesaikan dalam PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado dapat meningkatkan kerja sama antara karyawan dan mempererat hubungan antara karyawan, ini terjadi karena adanya perhatian dalam perusahaan yang baik sehingga segala konflik kerja yang ada pada karyawan bisa diselesaikan dengan baik. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian dari Wenur, Sepang, Dotulong (2018) yang menyatakan Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat di artikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari Komunikasi terhadap kinerja karyawan dimana Komunikasi merupakan faktor pendukung penting yang dibutuhkan seorang karyawan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan, semakin baik Komunikasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut guna mendukung kegiatan kerja dalam perusahaan.

### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado, dengan menggunakan sampel sebanyak 130 responden. Penelitian ini menggunakan alat bantu program *SPSS 25* untuk melakukan analisis. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Konflik kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado

Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai masukan:

Untuk PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado agar lebih memperhatikan lingkungan kerja dalam perusahaan, agar fasilitas yang ada lebih diperhatikan dan di perbaiki lagi sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Untuk PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado agar lebih memberi perhatian terhadap konflik kerja yang dapat terjadi di dalam perusahaan

Untuk PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado agar mempertahankan komunikasi yang sudah baik di dalam perusahaan.

Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama.

### **Referensi**

Deddy dan Mulyana. (2015). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Rosda.

Hasibuan dan Malayu, S, P. (2011). *Ilmu administrasi dan bisnis*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Rivai dan Basri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers Rosdakarya.

Ruben, Brent, D., Stewart, dan Lea, P. (2015). *Communication and Human Behaviour*. USA : Alyn and Bacon.

Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset

Mandagie, S, A., Kawet, L., dan Uhing, Y. (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1.

Wenur, G., Sepang, J., dan Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal Emba*. Vol.6 No.1.

Alfian, B. dan Susanti, R. (2012). *Ilmu Administrasi dan Bisnis*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.

Indrawan, R., dan Yaniawati, R, P. 2014. *Metedologi Penelitian*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RNB*. Bandung : Alfabeta