

## ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA, KOMUNIKASI KINERJA KARYAWAN DI TVRI MANADO

ANALYSIS OF WORK ENVIRONMENT, WORK CONFLICT, EMPLOYEE PERFORMANCE  
COMMUNICATION IN TVRI MANADO

Oleh :

**Endri Wardhana<sup>1</sup>**  
**Victor P. K. Lengkong<sup>2</sup>**  
**Rita N. Taroreh<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[endrywar457@gmail.com](mailto:endrywar457@gmail.com)

<sup>2</sup>[VictorP.KLengkong@unsrat.ac.id](mailto:VictorP.KLengkong@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[rita.taroreh@yahoo.com](mailto:rita.taroreh@yahoo.com)

**Abstrak** : Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Komunikasi Kinerja Karyawan di TVRI Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Konflik dan Komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan TVRI Manado, sedangkan secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh.

**Kata Kunci** : *Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Komunikasi. Kinerja Karyawan*

**Abstract** : *Human resources have a very important role in the effectiveness of the running of company activities and become a support for the progress of a company. Human resources are in the spotlight and the foundation for companies to survive in the current era of globalization. This study aims to analyze the Work Environment, Work Conflict, Employee Performance Communication on TVRI Manado. The analytical method used is multiple linear regression. The results showed that simultaneously the Work Environment, Conflict and Communication had an effect on the Performance of TVRI Manado Employees, while partially the work environment had no effect.*

**Keywords**: *Work Environment, Work Conflict, Communication. Employee performance.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. 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. 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.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di TVRI Manado.
2. Untuk mengetahui Konflik Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di TVRI Manado.
3. Untuk mengetahui Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di TVRI Manado.
4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di TVRI Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Menurut Brown dan Leigh dalam Alfian dan Susanti (2012:43), Lingkungan Kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Karena, Lingkungan Kerja akan membentuk sikap yang akan ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan Kerja juga menjadi ciri atau karakteristik dari sebuah organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor pendukung bagi karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya dalam perusahaan.

### Konflik Kerja

Menurut Robbins dalam Sopiha (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 Sopiha (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. dapat disimpulkan bahwa Pengertian Konflik adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dan orang atau pihak yang merasakan dan mengalaminya.

### Komunikasi

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. (Ruben, dkk, 2015:23). Dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan sebuah unsur penting dalam menyampaikan informasi dari atasan terhadap bawahannya ataupun antar sesama bawahan

### Kinerja

Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*) Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*) (Bangun, 2012:231). Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Maryoto dan Susilo, 2013:91). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sendiri yang adalah catatan penilaian atas hasil kerja karyawan dalam periode yang telah ditentukan perusahaan untuk penilaiannya, serta mempertimbangkan standar yang telah disepakati bersama khususnya oleh manajemen puncak perusahaan.

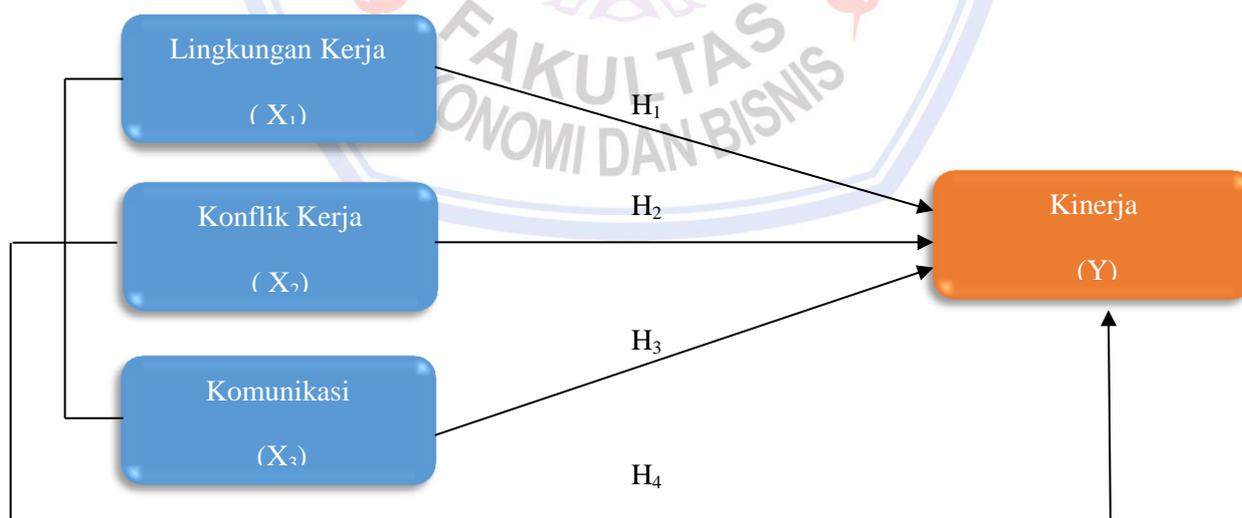
### Penelitian Terdahulu

Mandagie, Kawet, Uhing (2016), mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi Sulut, Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang responden, analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja merupakan faktor atau variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado. Lingkungan kerja dalam organisasi merupakan faktor yang penting bagi kinerja pegawai khususnya di organisasi publik sehingga pihak pimpinan harus memperhatikan hal ini dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja.

Wenur, Sepang, Dotulong (2018) mengenai Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa konflik kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. sebaiknya PT. BNI Cabang Manado memberikan perhatian khusus pada setiap karyawan yang mempunyai permasalahan antar rekan kerja mengenai pekerjaan yang menyebabkan terjadinya konflik dan stress kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Kurniawan dan Siaputra (2016) mengenai Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Room Division Hotel "X" Surabaya, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial lingkungan kerja, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di room division hotel "X" Surabaya, serta mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan pelatihan secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di room division hotel "X" Surabaya. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di room division hotel "X" Surabaya adalah pelatihan.

### Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**

Sumber : Kajian Teori, 2018

**Hipotesis Penelitian**

H1: Lingkungan Kerja di duga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di TVRI Manado.

H2: Konflik Kerja di duga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di TVRI Manado.

H3: Komunikasi di duga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di TVRI Manado.

H4: Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Komunikasi di duga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di TVRI Manado.

**METODE PENELITIAN****Jenis 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, 2014:56).

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada TVRI Manado, yang bertempat di Jln.Televisi, Tikala, Banjer, Manado. karena mempunyai letak yang strategis, dan mudah untuk mendapatkan akses informasi, Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus sampai dengan November 2018

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai TVRI di manado yang 65 orang. Sampel yang di ambil dan digunakan dalam penelitian adalah sampel Kriteria, dimana kriteria anggota sampel adalah seluruh jumlah populasi atau jumlah karyawan TVRI di Manado, merupakan karyawan tetap pada TVRI manado, tidak menduduki jabatan pimpinan perusahaan, dan bersedia mengisi responden.

**Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat dberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuesioner pada penilitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu karyawan tetap pada TVRI manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

**Metode Analisis Data****Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:455).

**Uji Realibilitas**

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:103).

### Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

### Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

- a)  $H_0 : b_1 = 0$   
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- b)  $H_a : b_1 > 0$   
Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- c) Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- d) Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

- a.  $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$   
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), Komunikasi ( $X_3$ ), dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)..
- b.  $H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$   
Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), Komunikasi ( $X_3$ ), dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).  
Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:
- a) Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reabilitas**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,812	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,735	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,900	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,624	0.3610	0,000	0,05	Valid
Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,524	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,746	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,608	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,410	0.3610	0,005	0,05	Valid
Komunikasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,534	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,480	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,534	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,626	0.3610	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,486	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,810	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,842	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,593	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,762	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2018

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja(X <sub>1</sub> )	0,869	Sangat Reliabel
Konflik Kerja(X <sub>2</sub> )	0,833	Sangat Reliabel
Konflik Kerja(X <sub>3</sub> )	0,795	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2018

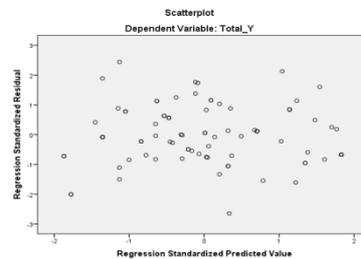
**Uji Multikolinearitas****Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	1,784	0,560	Non multikolinieritas
Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	1,633	0,612	Non multikolinieritas
Komunikasi (X <sub>3</sub> )	1,531	0,653	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2018

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 4.6, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X ( $X_1$  Lingkungan kerja,  $X_2$  Konflik kerja dan  $X_3$  Harga) kurang dari 10 ( $<10$ ) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X ( $X_1$  Lingkungan kerja,  $X_2$  Konflik kerja dan  $X_3$  Harga) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

#### Uji Heterokedastisitas



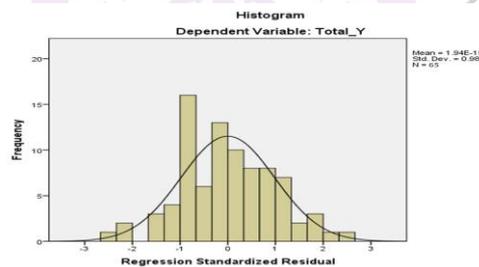
**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



**Gambar 3 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7.117	3.743			1.901	.061		
	Total_X1	-.043	.119	-.036		-.358	.721	.560	1.784
	Total_X2	.344	.088	.377		3.889	.000	.612	1.633
	Total_X3	.515	.098	.494		5.267	.000	.653	1.531

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 7,117 + 0,043X_1 + 0,344X_2 + 0,515X_3$

Dimana:

- $X_1$  = Lingkungan kerja  
 $X_2$  = Konflik kerja  
 $X_3$  = Komunikasi  
 $Y$  = Kinerja

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 7,117 memberikan pengertian bahwa jika faktor Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Komunikasi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 7,117%.
2. Untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,043%.
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 0,344%.
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 0,515%.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.605	3	199.202	30.985	.000 <sup>b</sup>
	Residual	520.748	61	6.429		
	Total	1118.353	64			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2018

Berdasarkan tabel 5 (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS 25.0 ).Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (30.895) > F tabel (2,49) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

**Tabel 6 Hasil Uji t-Test (uji parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.117	3.743		1.901	.061		
	Total_X1	-.043	.119	-.036	-.358	.721	.560	1.784
	Total_X2	.344	.088	.377	3.889	.000	.612	1.633
	Total_X3	.515	.098	.494	5.267	.000	.653	1.531

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,358 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan  $0,721 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,889 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Konflik Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komunikasi ( $X_3$ ) sebesar 5,267 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

### Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

**Tabel 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Koefisien Korelasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	the Durbin-Watson
1	.731 <sup>a</sup>	.534	.517	2.53554	1.827

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1  
b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2018

Hasil penelitian tabel 7 menyatakan bahwa bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada TVRI Manado, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,731 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada TVRI Manado mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 73,1%.

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau  $R^2$  adalah 0,534 yang menunjukkan bahwa 53,4% atau bisa dibulatkan menjadi 53% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) sementara sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di TVRI Manado. Penelitian ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian Mamesah, Kawet, Dan Lengkong (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado Hasil Penelitian Dan Hipotesis Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Secara Simultan Dan Parsial Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Konflik Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada TVRI Manado. Penelitian ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Giovanni, Kojo dan Lengkong (2015) Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado Hasil Penelitian Didapati Bahwa Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Simultan Dan Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam bab 4 sebelumnya ditemukan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di TVRI Manado. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Paramita, Lengkong, dan Sendow (2016) Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara Hasil Penelitian Menyimpulkan Bahwa Komunikasi Organisasi Tidak Memberikan Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada TVRI Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Konflik kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada TVRI Manado.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada TVRI Manado.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada TVRI Manado.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk TVRI Manado agar lebih memperhatikan lingkungan kerja dalam perusahaan, agar fasilitas yang ada lebih diperhatikan dan di perbaiki lagi.
2. 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 jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, B. dan Susanti, R. (2012) *Analisis Senyawa Fenolik*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salembat.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Giovanni, Kojo. C dan Lengkong. V (2015) Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/>. Di akses tanggal: 8 November 2018.
- Indrawan, R., dan Yaniawati, R. P. (2014) *Metodologi Penelitian*. Bandung : PT.Refika Aditama.
- Kurniawan, Z, I., dan Siaputra, H. (2016) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Room Division Hotel "X" Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <http://id.portalgaruda.org>. Di akses tanggal: 14 April 2018.
- Mamesah, Kawet. L, Dan Lengkong. V (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/>. Di akses tanggal: 8 November 2018.
- 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. <http://ejournal.unsrat.ac.id/>. Di akses tanggal: 14 April 2018.
- Maryoto dan Susilo. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Paramita, L, Lengkong. V, dan Sendow. G (2016) Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/>. Di akses tanggal: 8 November 2018.
- Ruben, Brent, D., Stewart, dan Lea, P. (2015) *Communication and Human Behaviour*. USA : Alyn and Bacon.
- Sopiah. (2014) *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- 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. <http://ejournal.unsrat.ac.id/>. Di akses tanggal: 14 April 2018.