

**DAMPAK KOMUNIKASI, KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA ATAS KINERJA KARYAWAN PT. SAMAWOOD
UTAMA WORKS INDUSTRIES**

Sifra Anju Norita¹, Marcello Lawrence²
Universitas Prima Indonesia^{1,2}
sifraanjunorita@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis dampak dari komunikasi, konflik kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samawood Utama Works Industries secara mandiri dan bersamaan. Metode penelitian berjenis deskriptif kuantitatif, dengan sifat *explanatory*. 78 orang karyawan pada PT. Samawood Utama Works Industries merupakan populasi dalam penelitian. Hasil penelitian menghasilkan komunikasi, konflik kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara mandiri serta bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Samawood Utama Works Industries. Variasi variabel bebas atas variabel terikat sebesar 87,3% kelebihanannya sejumlah 12,7% diterangkan oleh faktor- faktor lain yang tidak diikuti sertakan pada kajian ini, seperti Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kompensasi, dan lain-lain. Simpulan, dari hasil penelitian ini adalah komunikasi, konflik kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara mandiri maupun secara bersamaan berdampak pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the impact of communication, work conflict, work environment and work motivation on the performance of PT employees. Samawood Utama Works Industries independently and simultaneously. The research method is quantitative descriptive, with an explanatory nature. 78 employees at PT. Samawood Utama Works Industries is the population in the study. The research results produce communication, work conflict, work environment and work motivation independently and simultaneously influencing the performance of PT employees. Samawood Utama Works Industries. The variation of the independent variable over the dependent variable is 87.3%, the excess of 12.7% is explained by other factors not included in this study, such as Organizational Commitment, Job Stress, Compensation, etc. The conclusion from the results of this research is that communication, work conflict, work environment and work motivation independently or simultaneously have an impact on employee performance.

Keywords: Work Conflict, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kesuksesan perseroan erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang handal. Ketercapaian sumber daya manusia yang handal menjadi faktor krusial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

diantaranya komunikasi, konflik kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Objek kajian PT. Samawood Utama Works Industries yang bergerak bidang industri perkayuan. Hasil penelitian diketahui kinerja karyawan belum optimal yang diketahui dari hasil pencapaian belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan, berikut data yang mendukung permasalahan kinerja karyawan di perusahaan.

Tabel I.
Data Penjualan Bulan Januari 2021-Desember 2021
PT Samawood Utama Works Industries

Bulan	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian (%)
Januari	12.000 unit	8500 unit	70,83
Februari	12.000 unit	8500 unit	70,83
Maret	12.000 unit	8300 unit	69,17
April	12.000 unit	8000 unit	66,67
Mei	12.000 unit	8000 unit	66,67
Juni	12.000 unit	8000 unit	66,67
Juli	12.000 unit	8000 unit	66,67
Agustus	12.000 unit	6500 unit	54,67
September	12.000 unit	7100 unit	59,67
Oktober	12.000 unit	6700 unit	55,83
November	12.000 unit	7000 unit	58,33
Desember	12.000 unit	7000 unit	58,33

Sumber data : PT. Samawood Utama Works Industries, 2022

Berdasarkan Tabel I terlihat PT. Samawood Utama Works Industries menetapkan target penjualan pintu dari bulan Januari 2021 hingga Desember 2021 sebanyak 12.000 unit, tetapi target tersebut sulit untuk terealisasi. Tidak tercapainya target pendapatan, diduga dipengaruhi faktor komunikasi, konflik, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Bagi organisasi, komunikasi berperan sebagai penyampai informasi baik ke dalam maupun keluar organisasi. Jika kemampuan berkomunikasi karyawan baik maka kualitas diri yang dia miliki baik pula, begitu pun sebaliknya jika kemampuan berkomunikasi kurangnya maka kualitas diri yang dimiliki karyawan akan dinilai kurang pula. Hal ini akan berakibat pada kinerja seorang karyawan tersebut di perusahaannya.(Siregar,2021: 229), Permasalahan terkait komunikasi yang diduga sebagai penyebab kinerja karyawan menurun yaitu komunikasi yang berlangsung kurang efektif. Kondisi ini berdampak pada kesalahan penerimaan pesan. Selain komunikasi, konflik kerja diduga turut memengaruhi kinerja karyawan.

Konflik merupakan perselisihan yang timbul antara dua orang atau lebih karena adanya perbedaan pendapat, tujuan serta persaingan untuk mencapai maksud tertentu, (Enny, 2019:72). Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan efek pada suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Permasalahan yang memicu konflik di perseroan yaitu terjadinya persaingan antara divisi yang tidak saling mendukung tujuan industri. Keadaan di sekeliling pekerja yang bisa memengaruhi pekerja dalam menjalankan aktivitasnya disebut sebagai lingkungan kerja,(Sunyoto, 2018:43). Permasalahan lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja kurang nyaman, bising, sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga tidak baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin ruangan, suhu udara meningkat. Tabel berikut menjelaskan mengenai kondisi lingkungan kerja di PT. Samawood Utama Works Industries.

Tabel 2.
Keluhan Lingkungan Kerja PT. Samawood Utama Works Industries

Permasalahan	Deskripsi
Sirkulasi udara	Sirkulasi udara yang kurang lancar yang disebabkan kurangnya ventilasi udara
Kebisingan	Bising dampak dari mesin produksi yang berumur tua, jarang <i>service</i> , bongkar muat mobil pabrik setiap hari dengan kondisi mobil yang tidak terawat
Temperatur	Sirkulasi udara yang kurang lancar dan mesin produksi yang digunakan mengakibatkan suhu udara meningkat
Keamanan	Karyawan tidak taat aturan perusahaan, seperti merokok di tempat yang dilarang, tidak menggunakan masker, sarung tangan dan sepatu pelindung
Kebersihan	Sarana kebersihan tidak terjaga berdampak pada lingkungan kerja kotor, toilet kotor

Sumber data : PT. Samawood Utama Works Industries, 2022

Berdasarkan Tabel 2 ditemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti sirkulasi udara yang kurang lancar karena kurangnya ventilasi udara, sehingga udara terasa sangat panas, pengab dan kotor. Mesin produksi yang rata-rata berumur tua ditambah dengan bongkar muat mobil pabrik yang kurang terawat menyebabkan kebisingan. Satpam dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang kurang berjalan sebagaimana mestinya berakibat pada karyawan tidak mematuhi peraturan dan tata tertib dalam bekerja seperti merokok pada tempat yang dilarang, tidak menggunakan masker, sarung tangan dan sepatu pelindung.

Selanjutnya kurangnya petugas kebersihan menyebabkan lingkungan kerja kotor, toilet yang kurang bersih. Suatu dorongan dari dalam diri individu yang mengarahkan pada suatu aktivitas tertentu dengan tujuan tertentu pula disebut sebagai motivasi kerja, (Mulyadi & Winarso, 2020:98). Permasalahan lain yang berdampak pada kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Berikut data yang mendukung permasalahan motivasi kerja di perusahaan.

Tabel 3.
Data Motivasi Kerja Karyawan Pada
PT. Samawood Utama Works Industries Tahun 2022

Divisi	Jlh Karyawan	Bentuk Motivasi Kerja		Alasan
		Jlh Karyawan Yang Naik Gaji	Jlh Karyawan Yang diberi Penghargaan	
Bag Pemasaran	6 orang	3	-	Kurang memahami apa yang ditugaskan
Bag. Keuangan	3 orang	1	-	Lambat
Bag. Pabrik	17 orang	8	2	
Bag.	4 orang	-	-	

Pembelian				
Bag. Produksi	28 orang	11	4	Kurang disiplin
Bag. Teknik	4orang	1	-	
Bagian Gudang	5 orang	1	-	Kurang disiplin
Personalia	3 orang	-	-	Tidak fokus
Bag Bahan Baku	5 orang	1	1	Kurang cakap
Bag. Angkutan	3 orang	-	2	Kurang disiplin, Lambat

Sumber data : PT. Samawood Utama Works Industries, 2022

Berdasarkan Tabel 3. dapat dijelaskan, bahwa bentuk motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah peningkatan gaji dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Dapat dijelaskan sepanjang tahun 2021 tidak ada satu divisipun yang seluruh karyawannya menerima kenaikan gaji dan penghargaan, hal ini disebabkan karyawan kurang disiplin, kurang tekun, tidak fokus, kurang tanggap dan kurang cakap dalam bekerja sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai.

KAJIAN TEORI

Teori Tentang Komunikasi

Menurut Siregar, dkk, (2021:3), komunikasi ialah pembicaraan dengan mengirimkan dan menerima pesan yang melibatkan dua orang atau lebih dalam mencapai kesamaan pemahaman dengan menggunakan cara berkomunikasi yang biasa melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal. Ada lima aspek yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif yang menjadi indikator penelitian ini, yang mencakup kebijaksanaan: Kejelasan: informasi yang disampaikan harus jelas, Ketepatan: bahasa dan informasi yang disampaikan akurat, Konteks: informasi yang disampaikan sesuai dengan situasi yang terjadi, Alur: informasi yang disampaikan teratur, Budaya: informasi yang disampaikan memiliki tata krama atau etika, (Syarif, 2019:134).

Teori Tentang Konflik Kerja

Konflik disebut sebagai kondisi yang saling bertabrakan, tidak sesuai, terjadi perseteruan, perkelahian, dan interaksi yang bertentangan, (Sudarmanto, dkk, 2021:133). Indikator konflik pada kajian ini, antara lain: Koordinasi kerja yang tidak dilakukan, ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan), perbedaan dalam memahami tujuan organisasi, perbedaan persepsi, (Mangkunegara, 2018:156).

Teori Tentang Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho (2020), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. Indikator lingkungan kerja pada kajian ini adalah: suasana kerja,

tersedianya fasilitas kerja, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja, keadilan dalam lingkungan kerja, (Budiasa, 2021:44).

Teori Tentang Motivasi Kerja

Secara harfiah, motivasi berarti dorongan yang muncul pada diri seseorang untuk melakukan suatu hal demi dapat mencapai tujuan yang diinginkan, yang dilakukan secara sadar atau sadar, (Maulidiyah, dkk (2022:65). Menurut Marliani (2018:220), motivasi merupakan dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pemberian motivasi kerja yang tepat akan mendorong karyawan melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Indikator motivasi kerja pada kajian ini adalah: dorongan berprestasi, dorongan untuk menghindari kegagalan, dorongan untuk bekerja keras, dorongan untuk bertanggung jawab pada tugas, penghargaan, (Wardan, 2020:143).

Teori Tentang Kinerja Karyawan

Lubis, Chandra, & Lies {2022) mengemukakan, kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pada kajian ini yaitu: Tujuan merupakan sebuah keinginan yang ingin dicapai, Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, Umpan Balik mengabarkan progres, baik mutu ataupun, Alat atau Sarana adalah merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan, Kompetensi adalah syarat penting yang harus dimiliki individu dalam melakukan aktivitas, (JulianryA, 2027)..

Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan elemen terpenting bagi organisasi dalam memperoleh informasi. Hal ini berarti, dalam suatu organisasi, komunikasi efektif diharuskan untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi, (Gani, Utama, Jaharuddin, & Priharto, 2020:76). Melalui komunikasi yang baik untuk menjalin keeratn hubungan, hubungan dan komunikasi yang baik akan menjamin adanya *team* kerja yang solid serta hubungan dan komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, (Bahri, 2018:152). Berikut uraian tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samawood Utama Works Industries

Teori Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Puspita, (2018:2), konflik sering diartikan negatif dan dihindari. Hal ini dikarenakan konflik berakibat pada ketidaknyamanan jika dibiarkan. Konflik harus dihadapi dan dikelola secara bijak terutama jika ia terjadi di lingkungan kerja. Hal itu dapat merugikan perseroan seperti menurunkan kinerja karyawan, dan bahkan dapat menurunkan produktivitas perseroan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samawood Utama Works Industries.

Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Plorania (2021), lingkungan kerja memberikan efek pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan maksimal jika ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh sebab itu, pimpinan organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samawood Utama Works Industries

Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

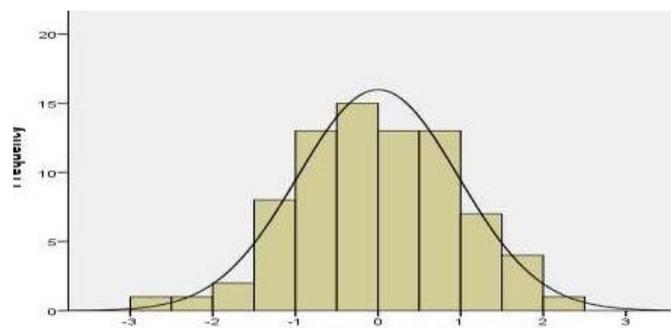
Munif (2023), untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan pemimpin yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi pada karyawan akan membantu untuk meraih kinerja yang lebih baik. Berikut uraian tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₄: Motivasi kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samawood Utama Works Industries

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:3), metode penelitian bisa diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan, dan kegunaan tertentu. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang lebih menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif *eksplanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh, yang berarti seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan, dan representatif. Ada tiga pengujian dalam uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Alat analisis data menggunakan uji koefisien determinasi, uji statistik F dan uji t statistik.

HASIL PENELITIAN



Gambar 2. Grafik Histogram
Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Memperlihatkan histogram beredar proporsional dimana grafik histogram simetris dan tidak menyimpang kekiri maupun kekanan. Bentuk lain untuk melakukan uji normalitas adalah dengan uji statistik non parametric *Kolmogorov Smirnov (K-S)*.

Tabel 4.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	78
Test Statistic	,049
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas pada Tabel III.1 memperlihatkan data beredar normal, yang diketahui harga substansial $> 0,05$ yaitu sebesar 0,200 disimpulkan bahwa variabel yang digunakan beredar secara normal.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi	,620	1,613
Konflik	,538	1,859
Lingkungan kerja	,0744	1,345
Motivasi kerja	,476	2,101

Menunjukkan nilai *tolerance* variabel Komunikasi sebesar 0,620, variabel Konflik kerja sebesar 0,538, dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,744, dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,476. Nilai VIF variabel Komunikasi sebesar 1,613, variabel Konflik kerja sebesar 1,859, variabel Lingkungan kerja sebesar 1,345, dan variabel Motivasi kerja sebesar 2,101. Setiap variabel mendapati nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang bermakna tidak terjadi multikolinieritas antar variabel tidak terikat dalam model regresi tersebut.

Tabel 6.
Hasil Uji Glejser

Model	t	Sig
Constant	,275	,784
Komunikasi	1,825	,072
Konflik	1,766	,082
Lingkungan kerja	-1,219	,277
Motivasi kerja	-1,358	,179

Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji *Glejser*. Hasil uji terlihat pada Tabel III.3: Hasil uji heteroskedastisitas terlihat pada tabel diatas, dimana variabel Komunikasi memiliki derajat substansial $0,072 > 0,05$, Konflik kerja memiliki derajat substansial $0,082 > 0,05$, Lingkungan kerja memiliki derajat substansial $0,227 > 0,05$

dan variabel Motivasi kerja memiliki derajat substansial $0,179 > 0,05$ yang berarti terbebas dariheteroskedastisitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	
1 (Constant)	-4,170	
Komunikasi	,169	
Konflik	,392	
Lingkungankerja	,243	
Motivasi Kerja	,354	

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah : Kinerja Karyawan = $-4,170+0,169X_1+0,392X_2+0,243X_3+0,354X_4$.

Komunikasi (X_1) memberikan efek positif atas Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,169 berarti jika Komunikasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga mengalami peningkatan sejumlah 0,169satuan dengan perkiraan bahwa Konflik kerja (X_2) Lingkungan kerja(X_3) dan Motivasi kerja (X_4) mempunyai nilai nol. Konflik kerja (X_2) dampak positif atas Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,392 berarti jika Konflik kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,392 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Komunikasi (X_1) Lingkungan kerja (X_3) dan Motivasi kerja (X_4) mempunyai nilai nol. Lingkungan kerja (X_3) memiliki dampak positif atas Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,243 berarti jika Lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan sebesar maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,243 satuan dengan taksiran Komunikasi (X_1) Konflik kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_4) mempunyai nilai nol. Motivasi kerja (X_4) memiliki dampak positif atas Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,354 berarti jika Motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan sebesar maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,354 satuan dengan taksiran Komunikasi (X_1) Konflik kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mempunyai nilai nol.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R- Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,938 ^a	,879	,873

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,873 atau 87,3% pada Tabel III.5 bermakna Komunikasi, Konflik kerja dan Lingkungan kerja berkemampuan menerangkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 87,3% lebihnya sejumlah 12,7% diterangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikuti sertakan pada kajian ini, seperti Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kompensasi, dan lain-lain.

Tabel 9.
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
1	132,798	,000 ^b

Memperlihatkan nilai F_{hitung} (132,798) > F_{tabel} (2,4971) dengan derajat kebermanfaatan sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 5% (0,05) yang berarti secara simultan komunikasi, konflik kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berdampak substansial atas Kinerja pada PT. Samawood Utama Works Industries.

Tabel 10.
Hasil Uji Parsial

Variabel	t	Sig.
1		
Komunikasi	3,294	,002
Konflik	7,163	,000
Lingkungankerja	4,440	,000
Motivasi Kerja	6,649	,000

Diperoleh hasil nilai t_{hitung} variabel Komunikasi adalah $3,294 > t_{tabel}$ (1,99210) dengan derajat kebermanfaatan $0,002 < (0,05)$ yang berarti variabel Komunikasi secara individual memberikan efek positif kebermanfaatan atas Kinerja Karyawan PT. Samawood Utama Works Industries. Konflik kerja secara individual memberikan efek positif kebermanfaatan atas Kinerja Karyawan PT. Samawood Utama Works Industries dengan nilai t_{hitung} adalah $7,163 > t_{tabel}$ (1,993) dan derajat kebermanfaatan $0,000 < (0,05)$ Lingkungan kerja secara individual memberikan efek positif kebermanfaatan atas Kinerja Karyawan PT. Samawood Utama Works Industries dengan nilai t_{hitung} adalah $4,440 > t_{tabel}$ (1,993) dan derajat kebermanfaatan $0,000 < (0,05)$ dan motivasi kerja secara individual memberikan efek positif kebermanfaatan atas Kinerja Karyawan PT. Samawood Utama Works Industries dengan nilai t_{hitung} adalah $6,649 > t_{tabel}$ (1,993) dan derajat kebermanfaatan $0,000 < (0,05)$.

PEMBAHASAN

Efek Komunikasi Atas Kinerja Karyawan

Kajian pertama diperoleh Komunikasi memiliki dampak positif substansial atas Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H1 diterima. Arah positif memberi arti peningkatan Komunikasi maka Kinerja Karyawan juga meningkat. Hal ini berarti keefektifan komunikasi yang dibangun antar sesama pimpinan, pimpinan dengan karyawan serta antara sesama karyawan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan dan sebaliknya komunikasi yang tidak efektif berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Bahri (2018:152) yang menyatakan hubungan dan komunikasi memberikan pengaruh paling utama terhadap lingkungan kerja organisasi, melalui komunikasi yang baik untuk menjalin keeratan hubungan, hubungan dan komunikasi yang baik akan menjamin adanya *team* kerja

yang solid serta hubungan dan komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada perusahaan disarankan.

Efek Konflik kerja Atas Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terbukti Konflik kerja memiliki dampak positif atas Kinerja Karyawan. Arah positif memiliki arti bahwa semakin besar konflik kerja maka kinerja karyawan kian bertambah, selanjutnya penurunan konflik kerja maka kinerja Karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sudarmanto, dkk(2021:133) yang menyatakan, pengelolaan konflik yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan serta terciptakannya suasana yang nyaman dan kondusif bagi karyawan. Karyawan akan bersemangat dalam bekerja jika suasana ditempat kerja selalu kondusif dan nyaman. Semakin baik pengelolaan konflik, maka semakin bertambahnya semangat kerja karyawan yang akan membawa dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Efek Lingkungan kerja Atas Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh hasil lingkungan kerja memiliki efek atas kinerja karyawan. Pembuktian bahwa variabel lingkungan kerja memiliki efek atas kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat kebermanfaatan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Simarmata (2018), yang menyatakan lingkungan kerja dapat memberikan dorongan positif didalam pencapaian kinerja karyawan, karena lingkungan kerja memberikan dukungan dan mempengaruhi semangat pekerja di dalam bekerja, sehingga lingkungan kerja yang baik, nyaman dapat meningkatkan fokus karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Efek Motivasi kerja Atas Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh hasil motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Pembuktian bahwa variabel motivasi kerja memiliki efek atas kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat kebermanfaatan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Beno (2019) menyatakan motivasi penting karena motivasi yang membuat manusia mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai kinerja yang maksimal.

Efek Komunikasi, Konflik kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Atas Kinerja Karyawan

Perhitungan secara simultan terbukti komunikasi, konflik kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki efek atas kinerja karyawan pada PT. Samawood Utama Works Industries, hal ini dibuktikan dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kebermanfaatan lebih kecil dari 0,05 yang berarti secara beriringan terbukti komunikasi, konflik kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki efek atas kinerja karyawan.

SIMPULAN

Secara individual komunikasi, konflik kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berkontribusi positif atas kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh hasil komunikasi,

konflik kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berkontribusi positif atas kinerja karyawan PT. Samawood Utama Works Industries.

DAFTAR PUSTAKA

- Munif, M., Patoni, A., & Maunah, B. (2023). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformational terhadap Budaya Kerja. *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(1), 71–83. Retrieved from <https://journal.as-salafiyah.id/index.php/jmpi/article/view/23>
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Beno, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim*, 20(1), 61–74. <https://jurnal.unimar-amni.ac.id/index.php/JSTM/article/view/218>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan: Pena Persada. https://www.researchgate.net/profile/Ni-Suryani/publication/353995816_beban_kerja_dan_kinerja_sumber_daya_manusia/links/611dcd5b1e95fe241adfe596/beban-kerja-dan-kinerja-sumber-daya-manusia.pdf
- SIHALOHO, Ronal Donra; Siregar, Hotlin. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. **Jurnal Ilmiah Socio Secretum**, [S.l.], v. 9, n. 2, p. 273-281, feb. 2020. ISSN 2720-9830.
- Chandra, W., Lubis, F. R. A. ., & Lies, R. . (2022). Pengaruh Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreativitas Aset Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(3), 1314–1321. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i3.678>
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya. <http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/213>
- Marliani, & Rosleny. (2018). *Psikologi Industri Organisasi* (2nd ed.). Bandung: Pustaka Setia. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3949>
- Maulidiyah, Nikmatul, N., Lestari, A., Choerudin, A., & Pardede, ek A. (2022). *Perilaku Organisasi* (I). Padang: Global Eksekutif Teknologi. <http://dikdaya.unbari.ac.id/index.php/dikdaya/article/view/64>
- Mulyadi, & Winarso, W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Banyumas: Pena Persada. <http://repository.ubharajaya.ac.id/8002/1/Buku%20Pengantar%20Manajemen.pdf>
- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi dan Pendidikan* (Edisi I). Yogyakarta: Deepublish. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=RRRkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Puspita,+W.+\(2018\).+Manajemen+Konflik+\(Suatu+Pendekatan+Psikologi,+Komunikasi+dan+Pendidikan+\(Edisi+I\).+Yogyakarta:+Deepublish.&ots=Fk5HZyqSnf&sig=rVaZiftEk6TMhJwiBaOfpBnAhl0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=RRRkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Puspita,+W.+(2018).+Manajemen+Konflik+(Suatu+Pendekatan+Psikologi,+Komunikasi+dan+Pendidikan+(Edisi+I).+Yogyakarta:+Deepublish.&ots=Fk5HZyqSnf&sig=rVaZiftEk6TMhJwiBaOfpBnAhl0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Simarmata, H. M. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kantor Walikota Pematangsiantar. *Jurnal EK&BI*, E-ISSN: 26.69-75. <https://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/68>

- Syarif, N. (2019). *Komunikasi Kontemporer Bisnis Islam Di Era Digital* (Cetakanl P). Yogyakarta: Deepublish.
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=EvbMDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR4&dq=Syarif,+N.+\(2019\).+Komunikasi+Kontemporer+Bisnis+Islam+Di+Era+Digital+\(Cetakanl+P\).+Yogyakarta:+Deepublish.&ots=0p5OUUdrGL&sig=0cb7Jo-AHYKTI9O8KzdMRRoQ_jU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=EvbMDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR4&dq=Syarif,+N.+(2019).+Komunikasi+Kontemporer+Bisnis+Islam+Di+Era+Digital+(Cetakanl+P).+Yogyakarta:+Deepublish.&ots=0p5OUUdrGL&sig=0cb7Jo-AHYKTI9O8KzdMRRoQ_jU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- W, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/42/Peer20.pdf>
- Plorania, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Hamami Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(3), 138-149. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i3.389>
- Yadnya, I. D. G. S. (2022). *Berbagai Faktor Bisnis Peningkatan Kinerja Pegawai*. (Cetakan Pe). Sulawesi Tenggara: Feniks Muda Sejahtera
- JulianryA., SyariefR., & AffandiM. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>