

PENGARUH KONFLIK KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TRANSPORTASI PT. BENGAWAN SOLO TRANS

¹Radhitya Auzora, ²M. Farid Wajdi

¹Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta
b100200056@student.ums.ac.id

²Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta
fw265@ums.ac.id

Article history:

Received June 6, 2024

Revised June 23, 2024

Accepted July 4, 2024

Abstract.

The purpose of this study was to analyze the effect of work conflict, communication and work environment on employee performance at the transportation company PT Bengawan Solo Trans. This research method is quantitative. The type of data used in this research is primary data. Primary data used in this study were obtained from answers to questionnaires given by each respondent, namely all employees of PT Batik Solo Trans Surakarta. The population in this study were all drivers at PT Batik Solo Trans Surakarta, totaling 138 people. Sampling was done by meeting the driver and asking for his willingness to fill out a questionnaire. The sampling technique in this study used saturated sampling or total sampling. So, all members of the population were sampled, namely 138 drivers. The data analysis technique was carried out with the help of the SPSS for Windows computer program. The results of this study are that work conflict has a negative and significant effect on employee performance of PT BST Surakarta. Communication has a positive and significant effect on the performance of employees of PT BST Surakarta. Work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of PT BST Surakarta. Work conflict, communication, and work environment together have a significant effect on the performance of employees of PT. BST Surakarta.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang berperan sebagai penggerak jalannya perusahaan dan menjadi penentu apakah perusahaan dapat berkembang. Peran penting tersebut menjadi titik tolak perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM-nya dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) [1]. Tujuan perusahaan dalam bidang MSDM adalah agar sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan [2]. Sesuai dengan pendapat Kotler dan Keller yang menyatakan bahwa tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola SDM yang dimiliki [3]. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani SDM. Karyawan harus dikelola dan diatur dengan sebaik mungkin, sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan memiliki kinerja yang optimal [4].

Kinerja adalah hasil kerja menurut ukuran kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang selaras dengan tanggung jawabnya [5]. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika [6]. Perusahaan perlu merumuskan standar kinerja untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian kinerja karyawan, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan dari karyawan [7].

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diciptakan komunikasi kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang nyaman dan meminimalkan terjadinya konflik dalam pekerjaan. Konflik sudah biasa terjadi dalam hidup karena perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang berbeda. Konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai suatu objek tertentu, menggunakan pola perilaku

dan interaksi yang menghasilkan keluaran konflik [8]. Konflik dapat terjadi di mana saja termasuk dalam pekerjaan. Konflik kerja yaitu ketidaksesuaian di antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena status, tujuan, nilai, atau persepsi yang berbeda [9].

Konflik dapat terjadi karena adanya pertentangan atau perselisihan yang timbul karena perbedaan pendapat, tujuan dan persepsi yang berbeda di antara pihak yang berkonflik. Konflik yang timbul dalam pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Aditty dkk yang membuktikan bahwa konflik yang terjadi dalam sebuah perusahaan akan memberikan efek pada suasana kerja dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian Ibrahim dkk juga membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya konflik dalam pekerjaan akan menurunkan kinerja karyawan [11]. Konflik yang terjadi akan mengakibatkan proses kerja menjadi kurang optimal sehingga berdampak negatif pada pencapaian kinerja karyawan.

Konflik yang terjadi antar karyawan dalam perusahaan, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi karyawan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi menurun. Oleh karena itu konflik harus dikelola dengan baik agar dapat dicarikan solusi. Manajemen konflik merupakan proses di antara pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi penyelesaian konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Solusi untuk meminimalkan konflik dan meningkatkan hubungan yang harmonis antar pihak dalam perusahaan perlu adanya peningkatan komunikasi yang baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan [12].

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Proses komunikasi dapat terjadi jika ada dua orang atau lebih yang saling berinteraksi. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi antara satu individu dengan individu yang lain. Komunikasi dalam organisasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Arti kompleks dalam hal ini adalah mencakup hubungan antara manusia di antaranya hubungan atasan terhadap bawahan atau sebaliknya, penggunaan media dalam penyampaian pesan, keterampilan dalam berkomunikasi antar sesama seluruh lapisan organisasi [13]. Komunikasi merupakan faktor penting dalam proses kerja. Para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesalahan informasi.

Terjadinya komunikasi yang baik dalam perusahaan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Norita & Lawrence yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik akan menjalin hubungan yang erat antar pihak dan komunikasi yang baik akan menjamin adanya kerja yang solid sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan [14]. Esthi juga membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [15]. Adanya komunikasi yang baik maka proses penyampaian informasi dari atasan ke bawahan ataupun antar sesama karyawan dapat berjalan dengan lancar dan dapat mendukung proses kerja.

Upaya perusahaan lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang akan bersentuhan dengan karyawan, lingkungan sekitar tempat karyawan bekerja, metode kerja dan pengaturan kerja [15]. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap karyawan, karena

kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standart yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Prayudi dkk yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [16]. Subroto dkk juga mengungkap bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian Arta dkk menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit, kotor, panas, maka itu tidak menutup kemungkinan untuk para karyawan bekerja kurang optimal, membuat karyawan susah fokus dalam pekerjaannya bahkan sangat mungkin bisa mengakibatkan *stress* para karyawan meningkat, tingkat absensi akan semakin tinggi, emosional karyawan menjadi tidak terkontrol, sehingga kinerja para karyawan pun menurun dan menyebabkan perusahaan menjadi sulit untuk berkembang.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu memperoleh hasil yang tidak konsisten tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini dilaksanakan untuk menguji kembali dampak dari konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan penelitian mengenai pengaruh konflik kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (kasus PT. Bengawan Solo Trans).

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Konflik kerja. Konflik merupakan fenomena sosial yang dapat terjadi pada individu maupun kelompok di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Istilah konflik berasal dari kata kerja bahasa latin *configere* yang berarti saling memukul. Konflik dari bahasa latin diadopsi ke dalam bahasa Inggris menjadi *conflict* dan kemudian diadopsi ke dalam bahasa Indonesia menjadi konflik. Definisi konflik diartikan sebagai pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai suatu objek tertentu, menggunakan pola perilaku dan interaksi yang menghasilkan keluaran konflik. Konflik merupakan suatu proses di mana satu kelompok menganggap bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh kelompok lainnya [19].

Komunikasi. Definisi komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non-verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku [20]. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Komunikasi merupakan proses menukar informasi dan perasaan antara dua orang atau lebih agar terjadi hubungan yang efektif dalam sebuah organisasi. Komunikasi adalah proses penting yang dilakukan setiap hari. Melalui komunikasi, anggota-anggota organisasi dapat saling bertukar informasi baik tentang kondisi intern maupun dengan lingkungan di luar organisasi. Karyawan dalam bekerja jelas membutuhkan adanya komunikasi kerja yang baik antar pihak.

Lingkungan kerja. Definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja pada saat karyawan melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para pekerja akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan-gangguan yang berarti, misalnya polusi asap, polusi udara dan gangguan-gangguan yang lainnya [15]. Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan fisik (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya) [16]

Kinerja karyawan. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya [21].

Hipotesis penelitian

Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan – Konflik merupakan pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih mengenai suatu objek tertentu yang sering terjadi di dalam perusahaan dapat terjadi karena penilaian pendapat yang berbeda, desain dan pekerjaan yang tidak jelas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan. Adanya konflik menunjukkan adanya perselisihan dan masalah di antara kedua belah pihak. Konflik membuat adanya perlawanan di antara dua kelompok, sehingga saling memandang sebagai penghalang dan penghambat untuk memenuhi tujuan mereka. Hal ini tentu tidak baik dalam iklim kerja sehingga dapat menghambat pencapaian kinerja [22]. Konflik dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang menimbulkan efek negatif dalam organisasi. Konflik dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya, konflik tersebut akan berdampak negatif pada kinerja individu.

Peneliti terdahulu telah membuktikan bahwa konflik yang terjadi dalam sebuah perusahaan akan memberikan efek pada suasana kerja dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja. Susilo & Wahyudin juga membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [22]. Berdasarkan uraian di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan – Komunikasi dalam organisasi merupakan proses penyampaian informasi antar individu ataupun antar elemen organisasi [23]. Apabila komunikasi antara karyawan terjalin dengan sangat baik maka dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, maka hal tersebut secara langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan kegiatannya. Komunikasi merupakan faktor penting dalam proses kerja karena para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain. Terjadinya komunikasi yang baik dalam perusahaan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Fransiska & Tupti membuktikan bahwa komunikasi yang baik akan menjalin hubungan yang erat antar pihak dan komunikasi yang baik akan menjamin adanya kerja yang solid sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan [24]. Peneliti lain, Ambarwati et al juga membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [25]. Berdasarkan uraian di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan – Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya [3]. Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan fisik (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya). Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap karyawan, karena dengan kondisi kerja yang demikian maka karyawan dapat bekerja dengan tenang, sehingga kinerjanya meningkat. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit, kotor, panas, maka itu tidak menutup kemungkinan untuk para karyawan bekerja kurang optimal, susah focus, mengakibatkan stres, absensi tinggi, karyawan menjadi emosional, sehingga kinerja para karyawan pun menurun.

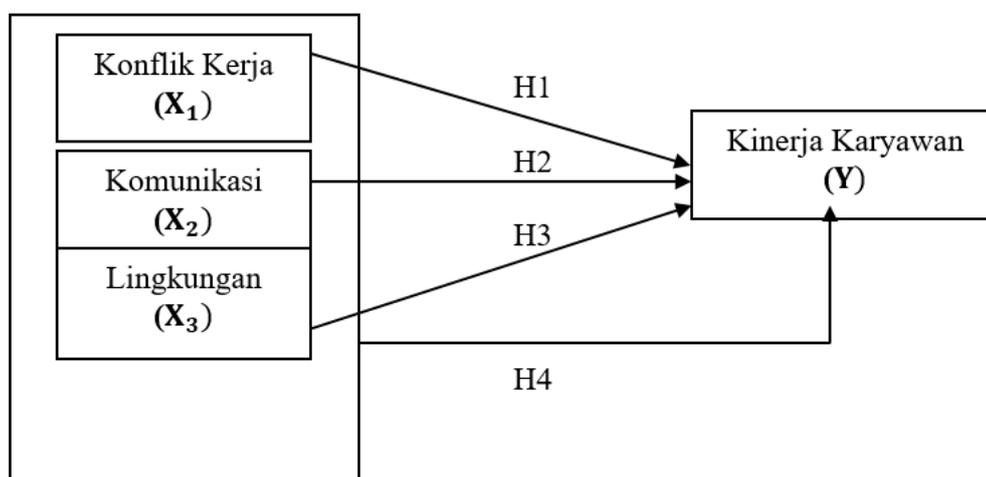
Hasil penelitian Uma dan Swasti yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [26]. Halim et al juga mengungkap bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [27]. Berdasarkan uraian di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan – Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang yang bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan [14]. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor situasi dan kondisi kerja, peralatan dan ruangan kerja, faktor pimpinan, dan sebagainya. Oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga manajemen perlu meminimalkan terjadinya konflik yang terjadi dalam proses kerja, menciptakan komunikasi kerja yang kondusif, serta penyediaan lingkungan kerja yang nyaman. Konflik perlu dihindari karena timbulnya konflik akan menghambat pekerjaan, terjadinya pertentangan antar karyawan tidak baik bagi suasana kerja. Selanjutnya komunikasi yang baik perlu dijaga agar informasi pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai seperti kebisingan, pencahayaan yang kurang, ruangan yang pengap, peralatan yang kurang dapat menghambat kelancaran pekerjaan. Hasil-hasil penelitian sebelumnya membuktikan bahwa secara simultan konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [28] [29] [30]. Berdasarkan uraian di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Konflik, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka penelitian. Gambar 1 melukiskan kerangka penelitian yang dijalankan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian ini ialah kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya [31]. Penelitian ini dilakukan di PT. Bengawan Solo Trans yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Nomor 152 Kartasura. Perusahaan ini bergerak di bidang transportasi umum. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2024.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner yang diberikan oleh setiap responden yaitu seluruh karyawan PT. Batik Solo Trans Surakarta. Kuesioner adalah salah satu instrumen penting dalam pengumpulan data primer, dan juga dianggap penting karena dapat mengumpulkan informasi yang tidak dapat diperoleh melalui data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver (pengemudi) di PT. Batik Solo Trans Surakarta yang berjumlah 138 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menemui driver dan meminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau total sampling. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu 138 driver

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS for Windows*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi [32].

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki sebaran yang normal. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kemudian untuk menerima atau menolak asumsi kenormalan dengan cara membandingkan *p-value* dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika *p-value* > 0,05, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 1. Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* Ghozali [33], dapat diketahui bahwa *p-value* dari *unstandardized residual* ternyata lebih besar dari 0,05 ($0,840 > 0,05$), sehingga data penelitian dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 1. Hasil uji normalitas data

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>p-Value</i>	Sig	Keterangan
<i>Unstandardized residual</i>	0,618	0,840	$p > 0,05$	Normal

Sumber: Data Primer, diolah

Hasil uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Konflik kerja (X1)	0,644	1,554	Bebas multikolinieritas
Komunikasi (X2)	0,618	1,618	Bebas multikolinieritas
Lingkungan kerja (X3)	0,561	1,783	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih dari 0,1 ($>0,1$) dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 [33]. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas. Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan *unstandardized residual* (e_1) yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan (e_i) tadi mempunyai varian yang sama. Jika asumsi ini tidak dipenuhi, maka akan terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi apabila variabel gangguan

tidak mempunyai variasi yang sama untuk semua observasi. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada model yang diuji maka digunakan uji Park. Jika nilai β_1 tidak signifikan, maka H_0 diterima yang berarti tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas. Dalam hal ini jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	p - value	Keterangan
Konflik kerja (X1)	1,492	0,138	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komunikasi (X2)	1,739	0,084	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan kerja (X3)	-1,610	0,110	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas dalam proses estimasi parameter dalam model penduga. Karena nilai p -value melebihi taraf signifikansi 5% ($p > 0,05$) sehingga variabel independen adalah tidak signifikan terhadap residual. Artinya tidak ada gangguan heteroskedastisitas dalam penelitian.

Hasil analisis regresi ganda. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bentuk umum

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \quad (1)$$

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dengan program *SPSS versi 16.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil analisis regresi linier berganda

	Koefisien	t_{hitung}	p -value (Sig.)
Konstanta	12,160		
Konflik kerja (X1)	-0,400	-5,165	0,000
Komunikasi (X2)	0,392	4,225	0,000
Lingkungan kerja (X3)	0,520	5,947	0,000
R^2	0,675		
F_{hitung}	91,579		0,000

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,160 - 0,400 X_1 + 0,392 X_2 + 0,520 X_3 \quad (2)$$

Interpretasi dari persamaan (2) ini adalah:

- Konstanta $a = 12,160$, berarti jika skor variabel konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka skor kinerja karyawan akan bernilai positif sebesar 12,160.

- b. Koefisien $b_1 = -0,400$, berarti jika skor variabel konflik kerja meningkat sebanyak satu poin, maka skor kinerja karyawan akan berkurang (dengan asumsi variabel komunikasi dan lingkungan kerja dianggap konstan).
- c. Koefisien $b_2 = 0,392$, berarti jika skor variabel komunikasi meningkat sebanyak satu poin, maka skor kinerja karyawan akan meningkat (dengan asumsi variabel konflik kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan).
- d. Koefisien $b_3 = 0,520$, berarti jika skor variabel lingkungan kerja meningkat sebanyak satu poin, maka skor kinerja karyawan akan meningkat (dengan asumsi variabel konflik kerja dan komunikasi dianggap konstan).

Hasil uji t. Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif variabel konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara individual terhadap kinerja karyawan. Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan melihat tabel signifikansi. Hasil uji t secara ringkas ditunjukkan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Rangkuman hasil uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig. (p)	Keputusan	Keterangan
Konflik kerja	-5,165	0,000	$p < 0,05$	H_1 diterima
Komunikasi	4,225	0,000	$p < 0,05$	H_2 diterima
Lingkungan kerja	5,947	0,000	$p < 0,05$	H_3 diterima

Sumber: Data primer diolah

a. *Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan*

i. Menentukan hipotesis kerja

$H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh secara parsial konflik kerja terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh secara parsial konflik kerja terhadap kinerja karyawan)

ii. Menentukan *level of signifikan* $\alpha = 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) = 136-2 diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,980$

iii. Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

iv. Perhitungan nilai t

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar = -5,165 dengan $p = 0,002$

v. Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil adalah karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,165 > 1,980$) dengan $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t yang negatif menunjukkan pengaruh yang negatif. Artinya konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima.

b. *Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan*

i. Menentukan hipotesis kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan)

- ii. Menentukan *level of signifikan* $\alpha = 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) = 136-2 diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,980$
 - iii. Menentukan kriteria pengujian
 H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
 H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$
 - iv. Perhitungan nilai t
 Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar = 4,225 dengan $p = 0,000$
 - v. Kesimpulan
 Kesimpulan yang diambil adalah karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,225 > 1,980$) dengan $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua (H_2) dinyatakan diterima.
- c. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*
- i. Menentukan hipotesis kerja
 $H_0 : \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan)
 $H_a : \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan)
 - ii. Menentukan *level of signifikan* $\alpha = 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) = 136-2 diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,980$
 - iii. Menentukan kriteria pengujian
 H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
 H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$
 - iv. Perhitungan nilai t
 Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar = 5,947 dengan $p = 0,000$
 - v. Kesimpulan
 Kesimpulan yang diambil adalah karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,947 > 1,980$) dengan $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ketiga (H_3) dinyatakan diterima.

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa di antara ketiga variabel tersebut variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel konflik kerja ataupun komunikasi. Nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 5,947 lebih besar dari nilai t_{hitung} konflik kerja sebesar -5,165 dan nilai t_{hitung} komunikasi sebesar 4,225. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. *Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif*

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (tidak ada pengaruh konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan)

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 > 0$ (ada pengaruh konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan)

b. Menentukan Level of significance $\alpha = 5\%$; dengan $(k;n-k-1)$

c. Menentukan $F_{tabel} = 0,05 (3;132)$ adalah 2,68

d. Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq 2,68$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > 2,68$

e. Perhitungan nilai F

Dari perhitungan didapat nilai F sebesar 91,579 dengan nilai $p=0,000$

f. Kesimpulan

Dari hasil analisis diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($91,579 > 2,68$) dengan $p < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2). Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program *SPSS release 16.0* diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 menunjukkan besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Hasil uji memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $= 0,675$. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,5%, sedangkan 32,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya pengalaman kerja, motivasi kerja, upah, kepemimpinan, dan lainnya.

Pembahasan

Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan. – Hasil uji hipotesis pertama memperoleh nilai t_{hitung} variabel konflik kerja sebesar -5,165 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Nilai t yang negatif menunjukkan adanya pengaruh negatif. Artinya konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik kerja yang dihadapi karyawan. Semakin tinggi intensitas konflik kerja yang dihadapi karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah intensitas konflik kerja yang dihadapi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Penerimaan hipotesis tersebut sesuai dengan pendapat [22] yang menyatakan bahwa adanya konflik menunjukkan adanya perselisihan dan masalah di antara kedua belah pihak. Konflik membuat adanya perlawanan di antara dua kelompok, sehingga saling memandang sebagai penghalang dan penghambat untuk memenuhi tujuan mereka. Hal ini tentu tidak baik dalam iklim kerja sehingga dapat menghambat pencapaian kinerja.

Konflik yang terjadi antar karyawan dalam perusahaan, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi karyawan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi menurun. Syuhada & Amelia menyatakan bahwa konflik dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat [34]. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang menimbulkan efek negatif dalam

organisasi. Konflik dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya, konflik tersebut akan berdampak negatif pada kinerja individu.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Susilo & Wahyudin (2020) serta Syuhada & Amelia (2021) yang membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [22] [34]

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. – Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh t_{hitung} variabel komunikasi sebesar 4,225 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi karyawan. Komunikasi antar karyawan yang baik, maka semakin mendukung pencapaian kinerja karyawan. Sebaliknya komunikasi yang kurang baik antar karyawan, maka semakin menghambat pencapaian kinerja karyawan.

Penerimaan hipotesis tersebut sesuai dengan pendapat Lawasi et al bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam proses kerja [23]. Para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesalahan informasi. Fransiska menyatakan bahwa apabila komunikasi antara karyawan terjalin dengan sangat baik maka dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, maka hal tersebut secara langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan kegiatannya [24]. Terjadinya komunikasi yang baik dalam perusahaan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sesuai dengan kajian Ambarwati et al yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik akan menjalin hubungan yang erat antar pihak dan komunikasi yang baik akan menjamin adanya kerja yang solid sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan [25]. Esthi juga membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [15]. Adanya komunikasi yang baik maka proses penyampaian informasi dari atasan ke bawahan ataupun antar sesama karyawan dapat berjalan dengan lancar dan dapat mendukung proses kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [23] [24] [25]. Komunikasi yang baik akan menjalin hubungan yang erat antar pihak dan komunikasi yang baik akan menjamin adanya kerja yang solid sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan. – Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 5,947 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Penerimaan hipotesis tersebut sesuai dengan pendapat Aulia et al bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan [13]. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh karyawan, karena pada kondisi kerja yang baik inilah seorang karyawan dapat bekerja dengan tenang, sehingga hasil kerjanya pun meningkat. Fransiska & Tupti menyatakan bahwa komunikasi diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk memberikan perintah, memberikan pekerjaan, mengutarakan pendapat dan meminta pendapat [24]. Komunikasi yang baik dapat berdampak baik dalam meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan loyalitas karyawan. Upaya memajukan perusahaan juga memerlukan kerjasama yang baik dengan sesama karyawan, manajemen dan pimpinan

perusahaan (atasan) dengan adanya komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan akan berdampak pada rasa tanggung jawab dan menunjukkan moral kerja karyawan.

Karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik agar dapat mengerjakan tugas dengan baik. Dalam hal ini karyawan lebih menyukai keadaan fisik lingkungan sekitar perusahaan yang tidak berbahaya dan nyaman. Temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lainnya dibuat sedemikian rupa sehingga karyawan betah. Selain itu karyawan perlu didukung fasilitas kerja yang bersih, tidak bising, dan aman. Adanya lingkungan yang seperti itu diharapkan para tenaga kerja dapat dengan lebih baik, lebih produktif dan semangat dalam bekerja. Selain itu dengan lingkungan kerja yang lebih baik, para tenaga kerja akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Halim dkk serta Muhendra dkk yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [27] [28].

Pengaruh konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. – Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat diperoleh F_{hitung} sebesar 91,579 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis empat (H_4) dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja karyawan. Rendahnya intensitas konflik kerja, komunikasi yang baik, dan lingkungan kerja yang nyaman, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya tingginya intensitas konflik kerja, komunikasi yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Sesuai dengan pendapat Triono & Aditya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor [30]. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meminimalkan terjadinya konflik yang terjadi dalam proses kerja, menciptakan komunikasi kerja yang kondusif, serta penyediaan lingkungan kerja yang nyaman. Konflik perlu dihindari karena timbulnya konflik akan menghambat pekerjaan, terjadinya pertentangan antar karyawan tidak baik bagi suasana kerja. Selanjutnya komunikasi yang baik perlu dijaga agar informasi pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai seperti kebisingan, pencahayaan yang kurang, ruangan yang pengap, peralatan yang kurang dapat menghambat kelancaran pekerjaan.

Konflik merupakan pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih mengenai suatu objek tertentu [22]. Adanya konflik menunjukkan adanya perselisihan. Konflik membuat adanya perlawanan, sehingga saling memandang sebagai penghalang dan penghambat untuk memenuhi tujuan mereka. Hal ini tentu tidak baik dalam iklim kerja sehingga dapat menghambat pencapaian kinerja.

Menurut Safitri organisasi perusahaan dibangun dan dikelola dengan sistem komunikasi [29]. Artinya, ketika proses komunikasi antarkomponen dari unit-unit kerja di dalam perusahaan tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka perusahaan tersebut semakin kokoh. Adanya komunikasi yang efektif dalam lingkungan perusahaan, diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan menurut Muhendra dkk suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien [28]. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu bahwa secara simultan konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [29] [30].

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan diperoleh bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BST Surakarta. Nilai *t* hitung yang negatif menunjukkan adanya pengaruh negatif. Artinya semakin tinggi intensitas konflik kerja yang dihadapi karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah intensitas konflik kerja yang dihadapi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BST Surakarta. Artinya komunikasi yang baik antar elemen dalam perusahaan, maka semakin mendukung pencapaian kinerja karyawan. Sebaliknya komunikasi yang kurang baik antar elemen organisasi, maka semakin menghambat pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BST Surakarta. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BST Surakarta. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja karyawan. Intensitas konflik kerja yang rendah, komunikasi yang baik, dan lingkungan kerja yang nyaman, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya intensitas konflik kerja yang tinggi, komunikasi yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Dlamini, N.P., Suknunan, S., Bhana, A. 2022. Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, vol. 20, no. 3, pp. 28–4. doi: 10.21511/ppm.20(3).2022.03.
- [2] Wajdi, M.F., Mangifera, L., Wahyuddin, M., Isa, M. 2019. Exploration of Entrepreneurial Skills for SMEs Development. *Proceedings of the 2018 International Conference on Islamic Economics and Business (ICONIES 2018)*. doi: 10.2991/iconies-18.2019.36
- [3] Kotler, P., Keller, K.L. 2018. *Manajemen Pemasaran*. PT Indeks, Jakarta.
- [4] Harisandi, R.M., Wajdi, M.F. 2024. Peran Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomi*, vol. 17, no. 2. doi: 10.46306/jbbe.v17i2.
- [5] Aziz, H.M. 2021. Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment And Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, vol. 3, no. 3, pp. 54–66, doi: 10.22161/jhed.3.3.6.
- [6] Ampofo, E.T. 2021. Do job satisfaction and work engagement mediate the effects of psychological contract breach and abusive supervision on hotel employees' life satisfaction?. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, vol. 30, no. 3, pp. 282–304. doi: 10.1080/19368623.2020.1817222.
- [7] Rosida, E., Wajdi, M.F. 2023. The Effect of Work Environment, Work Ability, and Work Discipline on Work Performance in Companies of BPJS Kesehatan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, pp. 276–280. doi: 10.37034/infv5i1.239.
- [8] Nugroho, A., Wujoso, H., Waskito, J. 2024. The Effect of Work-Family Conflict and Job Stress on Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*, vol. 4, no. 1, pp. 47–55. doi: 10.35870/ijmsit.v4i1.2102.
- [9] Isa, M., Rahmah, F.A. 2023. Knowledge Management and Organizational Performance: The Mediating Role of Dynamic Capabilities Article History. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. vol. 14, no. 3, pp. 478–492. doi: 10.18196/jbti.v14i3.20404.
- [10] Adittyta, H.N., Zainal, V.R., Hakim, A. 2023. Work Environment, Work Conflict, and Employee Performance: A Literature Review. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*. vol 1, no 4. doi: 10.38035/ijam.v1i4.
- [11] Ibrahim, M., Tewal, B., Taroreh, R.N. 2021. Pengaruh Work-Family Conflict Dan Keterlibatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. vol. 9, no. 1. pp. 1134-1145.

- [12] Alshebami, A.S. 2021. The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. *Sage Open*, vol. 11, no. 3. doi: 10.1177/21582440211040809.
- [13] Aulia, A. A., Aju, I., Damayanti, N. 2022. The Effect of Reward, Punishment, Internal Communication, and Work Environment on Employee Performance PT. Aira Mitra Media. *World Journal Of Business Research And Project Managemen*. vol. 2, no. 2, 2022
- [14] Norita, S.A., Lawrence, M. 2023. Dampak Komunikasi, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja atas Kinerja Karyawan PT. Samawood Utama Works Industries. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, vol. 5, no. 2
- [15] Esthi, R.B. 2021. Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in ud. djaya listrik and material. *Forum Ekonomi*, vol. 23, no. 1, pp. 145–154
- [16] Prayudi, A., Komariyah, I., Miftahul, S., Subang, H. 2023. The Impact of Work Motivation, Work Environment, And Career Development on Employee Job Satisfaction. *Jurnal Visi Manajemen*, vol. 9, no. 1
- [17] Subroto, S., Hapsari, I. M., & Astutie, Y. P. 2023. The Influence of Organizational Culture on Employee Performance With The Work Environment As A Moderation Variable (Study of Puskesmas Employees In Brebes). *Jurnal Ekonomi*, vol. 12, no. 2, pp. 1797–1801.
- [18] Arta, N.C.D. 2022. The Effect of The Non-Physical Work Environment and Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction Mediation Work on PT. Yoshioka Indonesia. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, vol. 2, no. 4, pp. 195-110
- [19] Liu, N., Zhu, Y., Wang, X., Jiang, H., Liang, Y. 2021. Association of organizational behavior with work engagement and work-home conflicts of physician in china. *Int J Environ Res Public Health*, vol. 18, no. 10. doi: 10.3390/ijerph18105405.
- [20] Martin, S., Feinberg, B. 2023. The Effect of Work Discipline on Medical Medical Employee Performance With Work Communication As An Intervening Variable (Case Study of Serdang Bedagai Hospital Centre Sultan Sulaiman Hospital), *Medallion Journal*. vol. 4, no. 1. doi: 10.59733/medalion.v4i1.69
- [21] Latif, B., Ong, T.S., Meero, A., Rahman, A., Ali, A. 2022. Employee-Perceived Corporate Social Responsibility (CSR) and Employee Pro-Environmental Behavior (PEB): The Moderating Role of CSR Skepticism and CSR Authenticity. *Sustainability (Switzerland)*, vol. 14, no. 3, Feb. doi: 10.3390/su14031380.
- [22] Susilo, Y., Wahyudin, W. 2020. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, vol. 1, no. 01, pp. 45–58. doi: 10.37366/ekomabis.v1i01.5.
- [23] Lawasi, E.S., Triatmanto, B. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 5, no. 1. doi:10.26905/jmdk.v5i1.1313
- [24] Fransiska, Y., Tupti, Z. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2. doi: 10.30596/manegggio.v3i2.5041.
- [25] Ambarwati., Sundari, S., Pakpahan, M. 2024. Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Manajemen Kreatif Jurnal*, vol. 2, no. 1, pp. 190–197. doi: 10.55606/makreju.v2i1.2626.
- [26] Uma, A.T., Swasti, I.K. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, vol. 8, no. 1, p. 181, doi: 10.33087/ekonomis.v8i1.1295.
- [27] Halim, W., Riady, M., Ernanda, Y. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perintis Perkasa Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*. vol. 7, no. 4. doi: 10.31539/costing.v7i4.9934
- [28] Muhendra, R., Sutardjo, A., Adawiyah, D. 2024. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSJ HB Saanin Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 56–64. Doi: 10.31933/emjm.v2i1.1016
- [29] Safitri, Y. 2024. Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pt Industrial Robotic Automation Surabaya. *Jebs: Jurnal Ekonomi Bisnis Sosial*. vol. 1, no. 4
- [30] Triono, F., Aditya, M.K. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Subari 74 Larangan. *Jurnal Ekobis Nusantara*. vol 7, no. 2, pp. 859-872. doi:

10.30738/ed_en.v7i2.4185

- [31] Sekaran, U., Bougie, R. 2016. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, 6th ed. Alfabeta, Jakarta.
- [32] Bougie, R., Sekaran, U. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Ke 6. Alfabeta, Jakarta.
- [33] Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- [34] Syuhada, I., Amelia, W.R. 2021. Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, vol. 2, no. 2, pp. 136–145, doi: 10.31289/jimbi.v2i1.455.