



Analisis Konflik Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion

Stevany Sumeba¹, Sunreni²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: stevany@gmail.com

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Stevany Sumeba

Abstract: *The purpose of this study was to determine: The partial effect of work conflict on employee performance. The influence of communication partially on employee performance. The effect of work conflict and communication simultaneously on the performance of employees of PT. Gersindo Minang plantation. The population of this research is the employees of PT. Gersindo Minang Platantion with a total of 618 people and a sample obtained through calculations using the slovin formula as many as 242 people. The sampling technique of this study used the accidental sampling technique. The research data used primary data which was collected through distributing questionnaires to employees. The data analysis method in this study uses multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing t and F. The results of the analysis show that Work conflict partially has a negative and significant effect on employee performance. Work communication partially positive and significant effect on employee performance. Work conflict and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The contribution of work conflict and communication to employee performance is 25.1% while the remaining 75.9% is influenced by other variables outside of this study.*

Keywords: *Work Conflict, Work Communication, Employee Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: Pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh konflik kerja dan Komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gersindo Minang Platantion. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Gersindo Minang Platantion dengan jumlah 618 Orang dan diperoleh sampel melalui perhitungan dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 242 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *Aksidental Sampling*. Data penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis t dan F. Hasil analisis menunjukkan

bahwa. Konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja dan Komunikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi konflik kerja, dan Komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 25,1% sedangkan sisanya 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan zaman sekarang ini serta era globalisasi yang tidak mungkin kita hindari adalah merupakan suatu tantangan sekaligus keharusan bagi PT. Gersindo Minang Plantation untuk selalu mengembangkan teknologi, meningkatkan produktivitas, memperbaiki pelayanan kepada pelanggan, memperbaiki kinerja manajemen serta memberdayakan dan mengefisienkan sumber daya manusia. Menyadari akan pentingnya kenyataan tersebut, perusahaan juga merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas secara selektif serta melakukan pelatihan bagi karyawan secara bersungguh-sungguh dan berkesinambungan demi kemajuan perusahaan.

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi. Karyawan sebagai moto penggerak maju mundurnya suatu organisasi dan sekaligus pengelola organisasi agar dapat beraktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang di inginkan tentu tidak lepas dari permasalahan. Masalah-masalah yang dihadapi oleh sumber daya manusia selalu menjadi sorotan yang paling utama, terdapat beberapa faktor yang dapat menjadi masalah dalam kegiatan perusahaan diantaranya mengenai konflik kerja dan komunikasi kerja (Mathis & Jackson, 2015).

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untu mencapai tujuan (Veithzal, 2015). PT.Gersindo Minang Plantation sebagai objek penelitian yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit terpadu dengan unit pengolahan minyak kelapa sawit. Sebagai perusahaan yang cukup besar dan memiliki sumber daya manusia yang cukup banyak pada perusahaan ini, pimpinan PT. Gersindo Minang Plantation tentunya memiliki tugas dan peran untuk selalu memastikan bahwa semua karyawan bekerja dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.

Hasil wawancara bersama HRD. PT. Gersindo Minang Plantation pada tanggal 30 September 2021 dalam menentukan kinerja karyawan dilakukan melalui penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja meliputi kriteria, Outstanding, Very Good, Good, Not Good dan Minus. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Plantation sebagian besar mengalami penurunan dari tahun 2020-2021 bahkan ada banyak karyawan yang mendapatkan nilai minus hal ini tentunya menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. HRD PT. Gersindo Minang Plantation yaitu Bapak Chandra menyebutkan bahwa,

rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat kinerja karyawan belum optimal dalam melakukan pekerjaan.

Hasil wawancara penulis bersama karyawan PT. Gersindo Minang Plantation bahwa sering kali terjadinya konflik kerja yang dialami karyawan hal ini muncul karena komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman, karyawan masih kurang memelihara komunikasi yang baik dengan sesamanya dan kurangnya koordinasi tugas dari pimpinan sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam bekerja, selain itu rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan menjadi masalah yang belum mendapatkan perhatian khusus oleh manajemen, sementara hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik. Sistem pembagian bonus atau upah lembur yang tidak sesuai juga sering memicu timbulnya konflik antar karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat diindikasikan bahwa salah satu penyebab belum optimalnya kinerja karyawan PT. Gersindo Minang Plantation adalah konflik kerja dan komunikasi kerja antar karyawan ataupun dengan pimpinan. Hal ini tentunya menjadi perhatian khusus bagi jajaran pimpinan PT. Gersindo Minang Plantation untuk segera mencari solusi mengenai permasalahan tersebut sehingga komunikasi kerja antar karyawan berjalan dengan baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka karyawan suatu perusahaan dapat mengembangkan tugas-tugas yang diembannya dengan baik, dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Beberapa peneliti terdahulu melakukan penelitian dengan menggunakan variabel konflik kerja dan komunikasi kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Kambey & Sendow, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja, Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Wardhana et., al, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja dan Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Oleh karena itu, Penulis memilih judul: "Analisis Konflik Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Gersindo Minang Plantation. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Komunikasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Gersindo Minang Platantion.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Peninjauan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk memperoleh data primer. Adapun kegiatan yang dilakukan adalah wawancara, yaitu melakukan penelitian langsung untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terlibat langsung. Kemudian Penelitian Kepustakaan digunakan untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, serta literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti yang berguna sebagai pedoman teoritis pada waktu melakukan penelitian lapangan dan untuk mendukung serta menganalisa data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengamatan atau Observasi yaitu peneliti melakukan pengamatan dan terlibat langsung dengan kegiatan

penelitian sehari-hari yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Kemudian wawancara dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada karyawan PT. Gersindo Minang Platantion serta penyebaran Angket yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan.

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus sebagai berikut.

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{5} \times 100\% \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

TCR = Tingkat pencapaian responden. Menurut (Arikunto, 2014).

Mengemukakan kriteria jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 1. Kriteria Responden

No	% Pencapaian	Keterangan
1	0 - 54	Tidak Baik
2	55 – 64	Kurang Baik
3	65 – 79	Cukup Baik
4	80 – 89	Baik
5	90 – 100	Sangat Baik

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2016). Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Sugiyono, 2016). Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (Xi) terhadap variabel takbebas (Y), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim, 2017). Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Seluruh Pernyataan variabel Konflik Kerja, Komunikasi Kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r-tabel 0.361. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,50.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	86

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,00243619
Most Extreme Differences	Absolute	0,074
	Positive	0,033
	Negative	-0,074
Test Statistic		0,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 25

Nilai statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$ sehingga dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik Kerja (X ₁)	0,975	1,026
	Komunikasi Kerja (X ₂)	0,864	1,236
Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Dalam penelitian ini Nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Konflik Kerja (X ₁)	0,462	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komunikasi Kerja (X ₂)	0,072	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
a. Dependent Variable: ABS_RES1		

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Dari masing-masing variabel independen, nilai signifikansinya $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Tabel 5. Hasil Analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,453	3,024		5,441	0,000
	Konflik Kerja	-0,035	0,034	-0,058	-1,019	0,039
	Komunikasi Kerja	0,325	0,036	0,513	9,089	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 16,453 - 0,035X_1 + 0,325X_2 + e$$

- a. Konstanta sebesar 16,453 artinya jika tidak ada Konflik Kerja dan Komunikasi kerja ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai Kinerja Karyawan naik sebesar konstanta yaitu 16,453 satuan.
- b. Koefisien Konflik Kerja sebesar -0,035, koefisien bernilai negatif artinya Konflik Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Konflik Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan turun sebesar 0,035, satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- c. Koefisien Komunikasi kerja sebesar 0,325, koefisien bernilai positif artinya Komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Komunikasi kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,325, satuan.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,507a	0,257	0,251	5,249
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Konflik Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,251. Hal ini berarti kontribusi Komunikasi kerja dan konflik kerja terhadap kinerja Karyawan sebesar 25,1% sedangkan sisanya 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lainnya.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis t

Coefficientsa			
	Model	t	Sig
1	(Constant)	5,441	0,000
	Konflik Kerja	-1,019	0,039
	Komunikasi Kerja	9,089	0,000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan			

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

- a. Variabel Konflik Kerja memiliki nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,039 < 0,05$ dan nilai t-hitung variabel konflik kerja bernilai negatif maka pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji satu sisi (one tailed) dengan nilai degree of freedom = 240 maka t-tabel dalam penelitian ini sebesar 1,651 (Lihat lampiran 8). Hal ini berarti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion.
- b. Variabel Komunikasi kerja memiliki nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $9,089 > 1,651$ (t-tabel). Hal ini berarti bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis F

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2281,148	2	1140,574	41,394	,000b
Residual	6585,497	239	27,554		
Total	8866,645	241			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Konflik Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000b lebih kecil dari α (5%) dan nilai F-hitung $41.394 > 2.324$ (F-tabel). Hal ini berarti bahwa H3 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja dan Komunikasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan konflik kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan atau dengan kata lain semakin tinggi konflik kerja maka kinerja akan menurun namun penurunannya tidak begitu berdampak pada kinerja karyawan, yang artinya ada variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan selain konflik kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dapat didukung atau diterima.

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untu mencapai tujuan (Veithzal, 2015). Konflik kerja sering kali timbul karena adanya komunikasi yang buruk antar karyawan sehingga menimbulkan kesalahpahaman satu sama lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kambey & Sendow, 2021). dalam penelitiannya bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Paat, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Wakhyuni, 2019). Hasil pannelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Aswar, 2018). Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel konflik kerja terhadap variabel kinerja karyawan. (Asbari, 2020) Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Komunikasi kerja

karyawan maka kinerja Karyawan akan meningkat secara signifikan. Seperti yang diketahui komunikasi sangat dibutuhkan dalam organisasi. Menurut (Thayer, 2016) sistem ini dibutuhkan oleh setiap organisasi untuk menjalankan fungsi-fungsi internal dan eksternal organisasi, yang berpengaruh pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan memelihara perkembangan. Untuk organisasi yang besar, adalah penting untuk merancang sistem komunikasi yang sekaligus dapat membuat organisasi mampu menangani lingkungan, memelihara kerja fungsi internal, dan mengerti dan mampu melakukan perubahan yang dibutuhkan atau yang cocok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu (Fauzia & Harefa, 2016) Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Arifin, 2016) Hasil penelitian menunjukkan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Prawigani et al., 2020) Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial komunikasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. (Wakhyuni, 2019) Hasil pannelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hasil Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat besarnya kontribusi antara kedua variabel yaitu Komunikasi kerja dan Konflik Kerja terhadap kinerja Karyawan memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat. Selanjutnya berdasarkan uji f menunjukkan variabel Konflik Kerja dan Komunikasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Karyawan. Konflik Kerja karyawan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan begitupun juga dengan konflik kerja yang memiliki dampak negative pada kinerja karyawan hal ini dapat diatasi agar tidak terjadi melalui bagaimana konflik itu dikelola dengan baik dan memberikan solusi yang efektif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wardhana et., al, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama konflik kerja dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Paat, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Konflik dan Komunikasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Wakhyuni, 2019). Hasil pannelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan Kemampuan Komunikasi; Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kambey & Sendow, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Konflik Kerja, Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

1. Konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion

2. Komunikasi kerja parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion
3. Konflik Kerja dan Komunikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai Kontribusi Konflik Kerja dan Komunikasi kerja terhadap kinerja Karyawan sebesar 25,1% sisanya 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lainnya.

REFERENSI

- Agussalim, M. (2017). *Statistik Lanjutan* (E. Press (Ed.).
- Arifin, B. (2016). Pengaruh faktor-faktor kepuasan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi (JSMO)*, 2(1), 16-34.
- Aswar, A., & Patriani, P. N. (2018). Relationship between Organizational Communication and Work Conflict at PT. Kimia Farma, Tbk. Makassar Branch. *Journal of Global Communication*, 7(2), 136-147.
- Asbari, I. B., RudyPramono, A. P., DylmoonHidayat, A., VirzaUtamaAlamsyah, P. S., & MiyvFayzhall, M. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: a study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724-6748.
- Arikunto, (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta
- Flippo, Edwin .(2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan kesepuluh. Jakarta : Erlangga
- Fauzia, A dan Harefa, S. Y. 2016. Analisis Komunikasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Pembangunan, Vol. 17, No. 2. Hal 143-154*.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* (8th Ed.). Universitas Diponegoro.
- Kambey, C., Adolfini, A., & Sendow, G. (2021). ANALISIS KONFLIK KERJA, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Bandung. Remaja. Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2015). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Munandar, (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press)
- Paat, (2020) Analisis Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Productivity*, 1(1), 12-16.
- Pragiwani, M., Lesmana, A. S., & Alexandri, M. B. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pola Komunikasi Dan Manajemen Konflik Terhadap kinerja Karyawan.. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 25-33.
- Robbins Stephen, (2016), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Thayer. et.al. (2016). *Seni Berkomunikasi Bagi para Pemimpin*. Yogyakarta : Penerbit Kanisius (Anggota IKAPI).

- Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. *JUMANT*, 11(1), 271-278.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Wardhana, E., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Analisis Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Komunikasi Kinerja Karyawan Di TVRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).