

Pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekar Ayu Kediri

Ramadhnik Nanda Putri
Universitas Islam Kediri

Indah Yuni Astuti
Universitas Islam Kediri

Endah Kurniawati
Universitas Islam Kediri

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur
ramadhnikputri@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of communication, conflict and work discipline on employee performance. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. Data collection in this research was carried out by distributing questionnaires to 30 Sekar Ayu Kediri employees and calculated using the SPSS Version 25 application. Data analysis techniques used included Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test (Normality Test, Multicollinearity, Heteroscedasticity, Linearity), Multiple Linear Regression Analysis, t Test, F Test, and R2 Coefficient of Determination Test. In the Validity Test, it is known that all question items (X1, X2, Then in the reliability test, it is known that the Cronbach Alpha value is > 0.60 so that the indicators for each question are declared reliable. In the t test it is known that all items have a positive value and < 0.05 so that all items (Communication, Conflict, Work Discipline) have a partial effect on employee performance. Furthermore, in the F test it is known that the value of Sig. for all items together it is $0.000 < 0.05$ so that all items are declared to have a simultaneous effect on employee performance. The final test, namely the R2 Coefficient of Determination Test, shows a result of 95.2%, which means that the variables of communication, conflict and work discipline can really influence employee performance and with this result it can be said that this research is successful because it has an Rsquare value $> 50\%$.*

Keywords: 3-5 words or phrases that reflect the contents of the article (alphabetically).

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi, konflik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Sekar Ayu Kediri yang berjumlah 30 dan dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Teknik analisis data yang digunakan antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, Linieritas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi R^2 . Pada Uji Validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan (X_1 , X_2 , X_3 , dan Y) memiliki nilai korelasi $> 0,05$ sehingga dinyatakan item pada pertanyaannya valid. Kemudian pada uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sehingga indikator setiap pertanyaan dinyatakan reliabel. Pada uji t diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai yang positif dan $< 0,05$ sehingga seluruh item (Komunikasi, Konflik, Disiplin Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada Uji F diketahui bahwa nilai Sig. untuk seluruh item secara bersama-sama sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga semua item dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Uji yang terakhir yaitu Uji Koefisien Determinasi R^2 menunjukkan hasil sebesar 95,2% yang artinya bahwa variabel komunikasi, konflik, dan disiplin kerja benar-benar dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan dan dengan adanya hasil ini maka dikatakan bahwa penelitian ini berhasil karena memiliki nilai $R_{square} > 50\%$.

Kata kunci: Komunikasi, Konflik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari organisasi yang ada di dalam perusahaan. MSDM ini merupakan proses menangani atau memecahkan masalah di dalam ruang lingkup perusahaan mulai dari manager, karyawan hingga bawahan. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dalam perusahaan yang sangat penting, dapat diartikan sebagai manusia lah yang bekerja dalam perusahaan. Manusia berperan aktif di dalam perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu demi terwujudnya tujuan organisasi. Semakin tinggi kemampuan karyawan semakin tinggi pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebab itu sumber daya manusia sangat lah penting.

Aktivitas manajemen di dalam perusahaan akan berjalan dengan baik apabila di dalamnya memiliki karyawan yang berkompoten dan berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi hingga kinerja dalam perusahaan meningkat. Di dalam perusahaan juga harus di mulai dengan adanya komunikasi antara semua karyawan yang ada di perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang sesuai. Dan memiliki karyawan yang berkompoten dan berkualitas, serta memiliki kinerja yang sangat tinggi sehingga dapat mencapai tujuan sesuai yang di inginkan perusahaan. Seiring perkembangan zaman, masalah sumber daya manusia tetap menarik untuk dikaji, karena pada dasarnya manusia selalu ingin bergerak, berfikir dan berkembang dari waktu ke waktu. Sumber daya manusia yang berkualitas juga mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Di dalam perusahaan, karyawan juga harus dibekali dengan banyak hal seperti komunikasi yang baik, penyelesaian konflik dengan baik, dan juga kedisiplinan kerja yang baik.

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan kemampuan dan kondisi maka akan berjalan dengan lancar. Kinerja karyawan akan terlihat baik jika karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok lain sehingga mempengaruhi kinerja salah satu atau semua pihak yang terlibat (Umam, 2012: 323-324). Menurut Syuhada et al., (2021:136) konflik kerja merupakan sebuah perbedaan pendapat antar individu yang pada akhirnya karena tidak menemukan titik temu sehingga menyebabkan munculnya sebuah konflik pekerjaan mulai dari yang sederhana hingga konflik yang kompleks. Dengan demikian

maka konflik kerja dapat menjadikan kinerja karyawan menurun ataupun tidak dapat mencapai target perusahaan. Selain itu, faktor selanjutnya yang jadi pemicu menurunnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Disiplin kerja juga sangat penting terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan tingkat kinerja yang optimal dan efektif. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Komunikasi, Konflik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekar Ayu”**.

KAJIAN TEORITIS

Komunikasi

Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi, ide, atau gagasan antara pihak satu ke pihak lainnya. Komunikasi juga merupakan sarana perasaan yang ada pada diri seseorang yang diungkapkan ke orang lain. Menurut (Umam, 2012:219) komunikasi berarti pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran, atau hubungan. Menurut (Widjaja 2017:1) komunikasi merupakan hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Sedangkan menurut Sinambela (2016:511), bahwa komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Selain itu, menurut Liliweri (Ruliana, 2016:231), ada dua fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi yaitu fungsi umum dan fungsi khusus. Kemudian terkait dengan indikator, maka menurut Sutardji (2016 : 10-11) indikator kinerja karyawan diantaranya pemahaman, tindakan, dan pengaruh pada sikap.

Konflik Kerja

Menurut Haryati (2019) konflik kerja merupakan permasalahan kerja yang timbul akibat adanya tuntutan kerja yang tinggi, sehingga ketika karyawan belum mampu menyelesaikan satu tugas, namun sudah diberi tugas lain olehatasannya. Sehingga hal ini dapat memicu konflik kerja pada diri karyawan tersebut. Pendapat ini didukung oleh pernyataan yang dinyatakan oleh Siswandi (2020) yang menyebutkan bahwa setiap perusahaan pasti memiliki kepala divisi yang mana bertugas sebagai penengah atau coordinator apabila terjadi konflik didalamnya, sehingga

manager ini berperan untuk menyadarkan pihak – pihak yang berseteru supaya tidak berlarut – larut dan berbuntut panjang.

Konflik kerja memiliki sifat tersendiri yang menjadikannya lebih mudah untuk dianalisis. Berikut merupakan sifat konflik kerja menurut (Siswandi, 2012:105) yaitu konflik laten, konflik yang dikenal, dan konflik manifes. Selanjutnya indikator konflik kerja menurut Fitriana (2013:192) diantaranya perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, perbandingan anggapan/persepsi.

Definisi Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015:77) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019:255) kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya Menurut (Sinambela, 2016:65) ada beberapa faktor disiplin kerja diantaranya yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, dan ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Kemudian menurut Syarkani (2017) yang menjadi indikator disiplin kerja adalah ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan kantor, dan tanggung jawab yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Umumnya, setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia (SDM). Menurut (Siagian, 2017: 5) kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok di dalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi. Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Selanjutnya menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Kemudian menurut Robbins (2016)

indikator kinerja karyawan diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tingkat keahlian.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif yang mana hasil penelitian disajikan dalam bentuk angka statistik dan dideskripsikan. Kemudian penelitian dilakukan pada Sekar Ayu Kediri yang merupakan salon kecantikan dan perawatan tubuh. Selanjutnya populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sekar Ayu sebanyak 35 karyawan dan sampel dalam penelitian menggunakan sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100, sehingga semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Data penelitian menggunakan data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengambilan data dilakukan dengan wawancara, observasi, kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Rentang waktu yang dibutuhkan selama penelitian kurang lebih 6 bulan yang dilakukan pada Sekar Ayu Kediri. Berikut merupakan pemaparan hasil penelitian yang telah diolah oleh peneliti :

Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas X₁

Item Kuesioner	Nilai Korelasi <i>Pearson Correlation</i>	Probabilitas Korelasi <i>Sig. (2-tailed)</i>
X1.1	0,646	0,000
X1.2	0,535	0,001
X1.3	0,705	0,000
X1.4	0,693	0,000
X1.5	0,576	0,000
X1.6	0,720	0,000
X1.7	0,574	0,000
X1.8	0,688	0,000

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas nilai korelasi atau pearson correlation semua item pernyataan diatas dapat dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang paling tinggi adalah X1.6 dengan nilai 0,720.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas X₂

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
X2.1	0,466	0,005
X2.2	0,643	0,000
X2.3	0,699	0,000
X2.4	0,630	0,000
X2.5	0,734	0,000
X2.6	0,532	0,001

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji validitas nilai korelasi atau pearson correlation semua item pernyataan diatas dapat dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang paling tinggi adalah X2.5 dengan nilai 0,734.

Tabel 4.3

Hasil Uji Normalitas X₃

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
X3.1	0,600	0,000
X3.2	0,625	0,000
X3.3	0,780	0,000
X3.4	0,660	0,000
X3.5	0,553	0,001
X3.6	0,650	0,000

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji validitas nilai korelasi atau pearson correlation semua item pernyataan diatas dapat dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang paling tinggi adalah X3.3 dengan nilai 0,780.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Y

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Y1.1	0,634	0,000
Y1.2	0,539	0,001
Y1.3	0,659	0,000
Y1.4	0,648	0,000
Y1.5	0,627	0,000
Y1.6	0,702	0,000
Y1.7	0,435	0,000
Y1.8	0,555	0,001

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas nilai korelasi atau pearson correlation semua item pernyataan diatas dapat dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang paling tinggi adalah Y1.6 dengan nilai 0,702.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,791	$>0,60$	Reliabel
Konflik (X2)	0,679	$>0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,721	$>0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,744	$>0,60$	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa variabel (X1) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,791 > 0,60$. Variabel (X2) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,679 > 0,60$. Variabel (X3) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,721 > 0,60$. Variabel (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,744 > 0,60$. Nilai *cronbach alpha* seluruh variabel tersebut adalah lebih besar dari 0,60, maka setiap variabel dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
1	Komunikasi (X ₁)	0,175	NORMAL
2	Konflik (X ₂)	0,200	NORMAL
3	Disiplin kerja (X ₃)	0,200	NORMAL
4	Kinerja (Y)	0,200	NORMAL

Sumber : Data diolah peneliti, 2023.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi normal atau tidaknya suatu variabel. Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 0,05$. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel (X₁) adalah sebesar $0,175 > 0,05$, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel (X₂) adalah sebesar $0,200 > 0,05$, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel (X₃) adalah sebesar $0,200 > 0,05$, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel (Y) adalah sebesar $0,200 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas dikatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

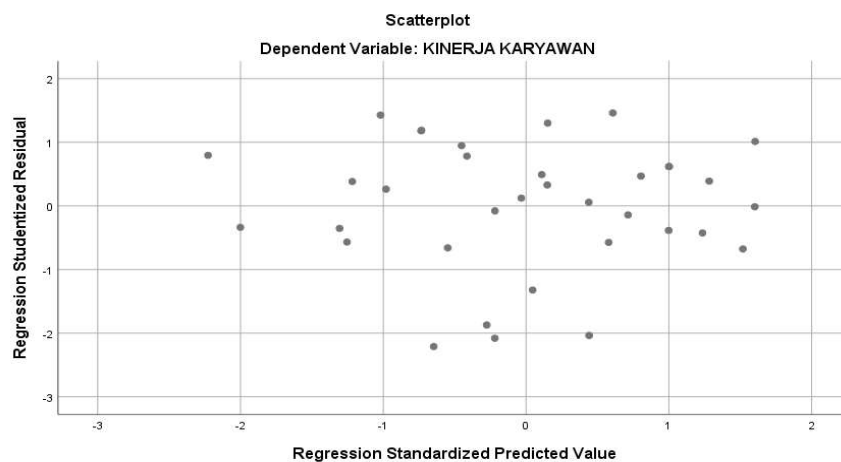
Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,253	3,958	Bebas multikolinearitas
Konflik (X ₂)	0,251	3,985	Bebas multikolinearitas
Disiplin Kerja (X ₃)	0,985	1,015	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel (X₁) sebesar $3,958 < 10$, variabel (X₂) sebesar $3,985 < 10$, variabel (X₃) sebesar $1,015 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah oleh penelii, 2023.

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 4.3 tidak terdapat pola yang jelas dan terlihat bahwa plot menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumber Regression Standardized Predicted Value. Maka berdasarkan grafik tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linierity</i>	Standart Linear	Keterangan
Komunikasi (X1) - Kinerja Karyawan (Y)	0,259	>0,05	Linear
Konflik (X2) – Kinerja Karyawan (Y)	0,838	>0,05	Linear
Disiplin Kerja (X3) – Kinerja Karyawan (Y)	0,675	>0,05	Linear

Sumber : Data diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.17 diatas, maka dapat diketahui jika seluruh variabel memiliki nilai *deviation from linierity* > 0,05, sehingga dinyatakan t3erdapat hubungan yang linier antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Regesi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,195	2,399	0,023	H1 diterima
Konflik (X ₂)	1,033	10,308	0,000	H2 diterima
Disiplin Kerja (X ₃)	0,368	2,543	0,002	H3 diterima
Konstanta (a)			0,065	
Nilai Korelasi ®			0,976	
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)			0,947	
Fhitung			205,116	
Signifikansi F			0,000	
Y			Kinerja Karyawan	

Sumber : Data diolah peneliti, 2023.

$$Y = 0,065 + 0,195X_1 + 1,033X_2 + 0,368X_3$$

Artinya :

- 1) Nilai Konstanta sebesar 0,065 artinya apabila variabel (X₁), (X₂) dan (X₃) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka (Y) nilainya tetap sebesar 0,065.
- 2) Koefisien Komunikasi (X₁) sebesar 0,195 artinya apabila (X₁) naik 1 (satu) satuan dan (X₂), (X₃) tetap, maka (Y) akan naik sebesar 0,195 satuan.
- 3) Koefisien Konflik (X₂) sebesar 1,033 artinya apabila (X₂) naik 1 (satu) satuan dan (X₁), (X₃) tetap, maka (Y) akan naik sebesar 1,033 satuan.
- 4) Koefisien Disiplin Kerja (X₃) sebesar 0,368 artinya apabila (X₃) naik 1 (satu) satuan dan (X₁), (X₂) tetap, maka (Y) akan naik sebesar 0,368 satuan.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 4.8 analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa hasil uji t adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Nilai signifikan pada variabel (X1) sebesar $0,023 < 0,05$, maka H_1 diterima dan

H_0 ditolak artinya ada pengaruh pada variabel (X1) terhadap (Y).

Hipotesis 2 : Nilai signifikan pada variabel (X2) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan

H_0 ditolak artinya ada pengaruh pada variabel (X2) terhadap (Y).

Hipotesis 3 : Nilai signifikan pada variabel (X3) sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_3 diterima dan

H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh pada variabel (X3) terhadap (Y).

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.9

Hasil Uji F

Model	Sun of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	646,407	3	215,469	205,116	,000 ^b
Residual	32,565	31	1,050		
Total	678,971	34			

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.9 Nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_4 diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara simultan pada variabel (X1), (X2) dan (X3) terhadap (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Errr oof the Estimate
1	0,976	0,952	0,947	1,025

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil R^2 pada penelitian ini terdapat nilai sebesar 0,947. Angka tersebut mengandung arti bahwa variable komunikasi, konflik dan disiplin kerja pada kinerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan sebesar 94,7%. Sedangkan sisanya 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari pembahasan diatas dan data yang telah di analisis ke dalam penelitian ini dan dibatasi oleh variabel komunikasi, konflik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekar Ayu Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekar Ayu Kediri.
- 2) Konflik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekar Ayu Kediri.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekar Ayu Kediri.
- 4) Komunikasi, konflik, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Sekar Ayu Kediri.

Saran

1. Variabel komunikasi pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka diharapkan ketika perusahaan dapat mengkondisikan para karyawan dan memperbaiki komunikasi yang dimiliki, maka hal ini dapat memperbaiki kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Salah satu cara terbaik untuk membangun komunikasi yang baik yaitu dengan lebih mengenal karakteristik pada karyawan.
2. Variabel konflik pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka ketika para karyawan dan atasan dapat menyelesaikan setiap perbedaan pendapat dan persepsi yang ada dengan tepat, maka harapannya konflik yang ada pada perusahaan akan selalu bisa diselesaikan dengan baik hingga tidak berlarut-larut dan tidak mengganggu kinerja karyawan. Untuk bisa menghindari konflik yang berkepanjangan, maka diharapkan pihak manager maupun koordinator setiap divisi dapat lebih peka terhadap permasalahan yang terjadi hingga segera mengambil jalan tengah.
3. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan demikian maka diharapkan karyawan dapat memperbaiki kedisiplinan yang selama ini mereka jalankan kurang maksimal untuk bisa dimaksimalkan hingga menunjang kinerja kedepannya dan menjadikan operasional perusahaan semakin baik. Untuk bisa memunculkan disiplin kerja pada karyawan maka sebagai atasan sudah sepatutnya memberi contoh agar para karyawan malu apabila hendak tidak disiplin dalam bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2018) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Handoko, T.H. (2012) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. (2014) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivanko, S. (2012) *Organizational Behaviour*. Ljubljana: University of Ljubljana Faculty of Public Administration.
- Karundeng, O.N. (2016) 'Persepsi Pemuda Mengenai Pemanfaatan Media Sosial Facebook (Studi Pada Pemuda Di Kelurahan Tumatangtang Kecamatan Tomohon Selatan Kota Tomohon)', *Acta Diurna Komunikasi*, 5, pp. 1–12.
- Kasmir (2016) *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khaerul, U. (2012) *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kotler, P. and Keller, K.L. (2016) *Marketing Management*. Edisi 14. New Jersey: Prentice-Hall Published.
- Kurniawan, P. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka', *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), pp. 101–109.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahmanty, T.Y.F. (2012) 'Upaya Peningkatan Kemampuan resolusi Konflik melalui Bimbingan Kelompok bagi Siswa Kelas X-Logam SMK Negeri 1 Kalasan'. Available at: <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/9882>.
- Ratnasari, S.L. and Purba, W.C. (2018) 'Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mutiara Utama Sukses', *Jurnal Bening*, 5(2), pp. 180–189.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, M. (2016) *Human Resources Management*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliana, P. (2016) *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Shinta, D. and Siagian, M. (2020) 'Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo', *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), pp. 338–346.
- Sinambela, L.P. (2012) *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Soepeno, D., Taroreh, R. and Sumaki, W. (2015) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado', *Jurnal EMBA*, 3(3), pp. 1232–1242.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutardji (2016) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke-6. Jakarta: Pranada Media Group.
- Syarkani, S. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), pp. 365–374.
- Walangantu, A.R., Sumampouw, H.J. and Tarore, H.S. (2018) 'Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), pp. 79–85.
- Widjaja (2017) *Komunikasi: Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. 3rd ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zainal, V.R. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.