

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA PALEMBANG**

Skripsi



Nama : Sri Nopita

Nim : 212014257

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2018**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Sri Nopita**

**Nim : 212014257**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2018**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Nopita  
Nim : 212014257  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2018



Sri Nopita

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul** : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang**  
**Nama** : **Sri Nopita**  
**Nim** : **212014257**  
**Fakultas** : **Ekonomi dan Bisnis**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Konsentrasi** : **Sumber Daya Manusia**

**Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, Agustus 2018**

**Pembimbing I**



**Hj. Kholilah, S.E., M.Si**  
**NIDN/NBM : 0201106001/859188**

**Pembimbing II**



**Zawawi Nasution, S.E., M.Si**  
**NIDN/NBM : 0222045801/8592**

**Mengetahui, Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi manajemen**



**Hj. Maftuha Nurrahmi .S.E., M.Si**  
**NIDN/NBM : 0216057001/67384**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*"Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu Ada Kemudahan,  
Maka Apabila Kamu Telah Selesai (Dari Suatu Urusan)  
Kerjakanlah Dengan Sungguh-Sungguh (Urusan) Yang Lain"*  
( QS. Al-Insyirah : 6-7 )

*"Sesungguhnya Allah Tidak Akan Mengubah Nasib Suatu  
Kaum Sebelum Mereka Mengubah Diri Mereka Sendiri"*  
( QS. AL- Ra'd : 11 )

*La' Tahzan ( Jangan Bersedih )*

### *Kupersembahkan Untuk :*

- *Kedua Orang Tuaku  
Tercinta*
- *Saudara-saudaraku*
- *Keluargaku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen-dosenku*
- *Kampus Hijauku  
Serta Almamater*

## PRAKATA



**Assalamu'alaikum, Wr. Wb.**

Syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat, karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA PALEMBANG.

Selesainya penyusunan skripsi ini tentu karena ada dukungan, petunjuk, dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu secara khusus penulis ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta Bapak Surkani dan Ibu Solhaya terima kasih untuk semua do'a, kasih sayang tiada henti, semangat dan dukungan baik moril maupun material yang diberikan kepada saya. Tiada kata paling indah untuk kalian.

Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan studi ini:

1. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
3. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si., dan Bapak Zawawi Nasution, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi, S.E., M,Si selaku ketua, dan Ibu DR. Diah Isnaini Asiati, S.E., MM selaku sekretaris prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Keluargaku tercinta yang selalu mendukung dan memberikan semangatnya.
7. Geng bidadari surga Dian, Rini, dan Eni.
8. Rempong squad Keyci, Rimot, Bella, Weta, Eka, Monik, Ara, Indy, Dea, Indah, Melisa, dan Ira.
9. KKN posko 142 ku.
10. Dan juga untuk Anesku.
11. Untuk Ucil, Apah, Al, dan Enyukku kucing-kucingku yang selalu memberikan semangatnya.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, meskipun demikian penulis berharap skripsi ini bermanfaat.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, Amin yarobbal'alamin.

**Wassalamu'alaikum, Wr, Wb**

Palembang, Agustus 2018

Sri Nopita

## DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHANSKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>9</b>
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	19
C. Kerangka Pemikiran.....	20
D. Hipotesis.....	21

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian.....	22
C. Operasional Variabel.....	23
D. Populasi dan Sampel.....	24
E. Data yang Diperlukan.....	25
F. Metode Pengumpulan Data.....	26
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Hasil Penelitian.....	35
B. Pembahasan.....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Produk dan Jumlah Nasabah.....	5
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel.....	23
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel IV.2	Hasil Uji Reabilitas.....	43
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel IV.6	Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel IV.7	Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	49
Tabel IV.8	Hasil Jawaban Responden Tentang Konflik.....	52
Tabel IV.9	Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi.....	54
Tabel IV.10	Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel IV.11	Uji F.....	58
Tabel IV.12	Uji t.....	59
Tabel IV.13	Uji Koefisien Determinasi.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran .....	21
-------------	--------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Tabulasi Data Jawaban Responden
- Lampiran : Frekuensi Data Jawaban Responden
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Konflik
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Komunikasi
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Konflik
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi
- Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran : Hasil Uji F
- Lampiran : Hasil Uji t
- Lampiran : Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Surat Keterangan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat TOEFL
- Lampiran : Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Sri Nopita/ 212014257/ 2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh lingkungan kerja, konflik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang?. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, konflik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 104 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified sampling*, dengan sampel yang diambil sebanyak 73 responden. Data yang digunakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data perusahaan. Analisis data yang digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linear berganda yang didapat  $Y = 1,181 + 0,481X_1 + 0,484X_2 + 0,272X_3$ . Uji hipotesis secara simultan, menggambarkan ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja, konflik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $F_{hitung} (116,390) > F_{tabel} (2,737)$ . Secara parsial diketahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung} (6,897) > t_{tabel} (1,994)$ . Konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung} (6,897) > t_{tabel} (1,994)$ . Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung} (3,058) > t_{tabel} (1,994)$ .

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Konflik, Komunikasi dan Kinerja**

## ABSTRACT

### **Sri Nopita / 212014257/ 2018/ Effect of Work Environment, Conflict and Communication on Employee Performance at PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang**

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of the work environment, conflict and communication on the performance of employees at PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang?. The aim is to determine the effect of the work environment, conflict and communication on employee performance at PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang. This type of research is associative research. The population in this study amounted to 104 employees. The sampling technique uses proportionate stratified sampling technique, with 73 samples taken. Data used primary and secondary data obtained through questionnaires and company data. Data analysis used qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test, and determination coefficient.

The test results that have been carried out from this study indicate that the results of multiple linear regression calculations obtained  $Y = 1.181 + 0.481X_1 + 0.484X_2 + 0.272X_3$ . Simultaneous hypothesis testing, illustrates that there is a positive and significant influence on the work environment, conflict and communication on employee performance, with value of  $F_{\text{count}} (116,390) > F_{\text{table}} (2,737)$ . Partially, the work environment is known to have a significant effect on employee performance, with a  $t_{\text{count}} (6,897) > t_{\text{table}} (1,994)$ . Conflict has a significant effect on employee performance, with a  $t_{\text{count}} (6,897) > t_{\text{table}} (1,994)$ . Communication has a significant effect on employee performance, with a value of  $t_{\text{count}} (3.058) > t_{\text{table}} (1.994)$ .

**Keywords: Work Environment, Conflict, Communication and Performance**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini, adalah sumber daya manusia yang bisa menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan serta perkembangan zaman, dalam kondisi tersebut integritas sumber daya manusia secara pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berpotensi, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi dan pembangunan yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia yang berkualitas.

Membahas tentang dunia usaha akan berkaitan dengan perusahaan, organisasi dan instansi lain yang memiliki tujuan-tujuan tertentu, hampir semua perusahaan selalu berorientasi berdasarkan profit. Pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, maka keuntungan akan diperoleh oleh kedua belah pihak, bagi karyawan keberhasilan merupakan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan ke depannya. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran,

perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen di dalam perusahaan.

Kinerja dalam suatu organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2010:18), kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan/organisasi melalui program pengembangan karyawan yang didalamnya meliputi lingkungan kerja dan konflik.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi dan fisik di suatu bidang perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja pada pelaksanaan tugasnya. Kehidupan insan tidak terlepas dari aneka macam keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan masih ada interaksi yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha beradaptasi menggunakan banyak sekali keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian juga

halnya saat melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak bisa dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar mereka bekerja yaitu lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2005:17), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang memadai.

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat dan tidak satu masyarakatpun yang tidak mengalami konflik antar anggotanya atau kelompok masyarakat lainnya. Konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri.

Menurut Umam (2012:323-324), konflik dilatar belakangi adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan budaya. Konflik dilatar belakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi.

Selain lingkungan kerja dan konflik faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja perusahaan adalah komunikasi. Komunikasi ialah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Pada umumnya komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa

verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu cara seperti ini disebut komunikasi dengan bahasa nonverbal.

Menurut Umam (2012:219), komunikasi berarti pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran atau hubungan. Pada perusahaan ini komunikasi pun kurang baik, penyampaian informasi yang tidak jelas membuat karyawan kesulitan dalam menanggapi serta sikap pimpinan yang kurang baik menjadikan karyawan segan untuk bertanya ataupun berpendapat.

PT Rifan Finacindo Berjangka Palembang, merupakan salah satu cabang PT Rifan Financindo Berjangka anggota Bursa Berjangka Jakarta dan Lembaga Kliring Berjangka yang mengadakan transaksi kontrak berjangka secara teratur, wajar, efektif, transparan dan tercatat di Bursa Berjangka Jakarta, yang diatur dalam perundang-undangan dibidang Perdagangan Berjangka sehingga memberikan kepastian hukum kepada semua pihak yang melakukan kegiatan Perdagangan Berjangka Komoditi di Indonesia.

**Tabel I.1**  
**Produk dan Jumlah Nasabah PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang**  
**Tahun 2013 - 2017**

No	Tahun	Produk	Jumlah Nasabah	Jumlah Investasi Nasabah
1	2013	Emas	30	Rp.11.700.000.000
		Saham	10	
		Forex	15	
2	2014	Emas	40	Rp.20.350.000.000
		Saham	31	
		Forex	37	
3	2015	Emas	35	Rp.15.700.000.000
		Saham	24	
		Forex	18	
4	2016	Emas	26	Rp.14.950.000.000
		Saham	20	
		Forex	29	
5	2017	Emas	31	Rp.14.200.000.000
		Saham	16	
		Forex	24	

Sumber : PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa produk dan jumlah nasabah dari tahun 2013 – 2017 mengalami fluktuatif. Fakta mengenai ketidakstabilan produk dan jumlah nasabah yang diperoleh karyawan, memperlihatkan suatu kondisi yang buruk terhadap kinerja karyawan. Permasalahan kinerja karyawan yang buruk tersebut, sebagaimana apa yang sudah ditinjau berdasarkan permasalahan di perusahaan, diindikasikan oleh beberapa kondisi seperti lingkungan kerja, konflik, dan komunikasi.

Lingkungan kerja pada PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang, yang masih kurang baik, dimana udara di dalam ruang kerja panas karena kurangnya AC/pendingin ruangan dalam ruangan kerja dan seringkali tidak

berfungsi dengan baik, sehingga membuat karyawan menjadi gerah dan kehilangan konsentrasi. Penempatan media penerangan, seperti lampu yang salah dan memiliki intensitas pencahayaan yang sangat terang, mengganggu pandangan karyawan yang seringkali menjadi berbayang. Ruang kerja yang sempit, membatasi ruang gerak karyawan dalam beraktivitas melakukan pekerjaan. Kurangnya media untuk memantau keamanan, seperti CCTV dalam ruangan kerja, sehingga karyawan merasa was-was, karena seringkali terjadi kehilangan barang pribadi milik karyawan. Serta kebersihan yang kurang terjaga, karena kurangnya kepedulian antar karyawan yang mengabaikan tanggung jawab dalam menjaga kebersihan ruang kerja, sehingga ruang kerja menjadi tidak nyaman.

Selain lingkungan kerja, konflik juga menjadi faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang, dimana konflik yang terjadi pada perusahaan ini disebabkan oleh sifat saling ketergantungan, yang membuat karyawan terbiasa dengan bantuan rekan kerjanya sehingga ia tidak bisa mandiri dan akan sulit menyelesaikan pekerjaannya apabila rekan kerjanya tidak berada di kantor. Perbedaan tujuan menjadi pemicu terjadinya konflik masing-masing karyawan, yang memiliki pemahaman dan persepsi yang saling bersimpangan/berbeda-beda, sehingga berdampak pada perseteruhan, dan saling menganggap bahwa pendapat mereka secara pribadi yang paling benar, karena karyawan tidak memiliki sifat kepedulian.

Komunikasi yang kurang baik juga menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang. Kurang baiknya komunikasi yang terjadi, baik antara karyawan maupun pemimpin, berdampak pada penyampaian informasi yang menjadi tidak jelas, membuat karyawan kesulitan dalam menanggapi. Serta sikap pimpinan yang kurang baik memberikan dampak segan atau enggan untuk bertanya dan meminta instruksi maupun berpendapat kepada pimpinan. Selain itu pendidikan yang rendah membuat karyawan kurang bisa bekerjasama, karena komunikasi diantara mereka seringkali tidak berjalan dengan baik, sebab karyawan yang berpendidikan lebih rendah kurang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi secara benar, sehingga cara penyampaian informasi tidak menjadi efektif. Cara menyampaikan pesan yang terlalu cepat dan pengucapan yang tidak tepat dengan slip bahasa verbal yang berada di luar jangkauan pengetahuan karyawan, membuat karyawan sulit dalam menanggapi dan memahami informasi yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh lingkungan kerja, konflik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, konflik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan penulis, sebagai praktek terhadap penerapan teori yang selama ini dipelajari di bangku kuliah khususnya dalam pengembangan ilmu sumber daya manusia.

#### 2. Manfaat Bagi PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tinjauan dan pertimbangan perusahaan, dalam mengembangkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas untuk kemajuan perusahaan.

#### 3. Manfaat Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan S.P Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hamali Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rsodakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Prilaku Organisasi Jilid II*. Jakarta. Prenhalindo.
- Rusdy A. Rifai. 2009. *Manajemen*. Palembang. Lembaga Penerbit FE-UMP.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi ke Dua Puluh Tiga. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke Sebelas. Jakarta. Raja Grafindo Persada.