

**PENGARUH KONFLIK KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMSEL MEDIA GRAFIKA PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Winda Winata
NIM : 212019238**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

**PENGARUH KONFLIK KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMSEL MEDIA GRAFIKA PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Winda Winata
NIM : 212019238**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Winda Winata
NIM : 212019238
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumsel Media Grafika Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. 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.
3. 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 2023
Yang Menyatakan,



Winda Winata
NIM: 212019238

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumsel Media Grafika Palembang
Nama : Winda Winata
NIM : 212019238
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Hj. Kholilah, S.E., M.Si.
NIDN: 0201106001




Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN: 0110128301

Mengetahui,
Dekan

d.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah ada kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain) dan ingat kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

(Q.S: Al Insyirah : 6-8)

PERSEMBAHAN

- ❖ Ayahanda Johan
- ❖ Ibunda Cik Manis
- ❖ Kakakku Meta Sari
- ❖ Adikku Jerry Juliansyah dan Deris
Anggara
- ❖ Almamaterku

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumsel Media Grafika Palembang”**, yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga kepada kedua orang tuaku Ayahanda (Johan) dan Ibunda (Cik Manis) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi. Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si., dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Direktur dan Staff karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang yang telah memberi izin penulis untuk melaksanakan penelitian di PT. Sumsel Media Grafika Palembang.
7. Saudara saya tercinta kakak saya Meta Sari, adik-adik saya Jerry Juliansyah dan Derris Anggara, terima kasih banyak atas doa dan segala dukungannya.
8. Teruntuk teman istimewa saya M. Arif Irwenz, terima kasih banyak atas kesabaran, segala doa dan dukungannya untuk membantu dalam hal apapun dalam menggapai cita-cita saya.
9. Terimakasih banyak untuk perempuan NIM. 212019238 yang selalu semangat merubah nasibnya untuk bisa mendapatkan gelar sarjana, bermodalkan nekat membiayai kuliahnya sendiri dengan berdagang Mie Tek Tek.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Palembang, Agustus 2023

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis	33

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasionalisasi Variabel	35
D. Populasi dan Sampel Penelitian	36
E. Data yang Diperlukan	38
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Teknik Analisis	39

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan	69

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	76
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang	7
Tabel I.2 Konflik Kerja Karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang	8
Tabel I.3 Komunikasi Karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang	9
Tabel I.4 Lingkungan Kerja PT. Sumsel Media Grafika Palembang	10
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator	35
Tabel III.2 Sampel Penelitian	37
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	48
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel IV.3 Kepuasan Kerja (Y)	55
Tabel IV.4 Konflik Kerja (X_1)	57
Tabel IV.5 Komunikasi (X_2)	59
Tabel IV.6 Lingkungan Kerja (X_3)	62
Tabel IV.7 Hasil Regresi Liner Berganda	64
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Uji Simultan)	66
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Uji Parsial)	67
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar IV.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia	52
Gambar IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	52
Gambar IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Gambar IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Bagian	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Konflik Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y)
- Lampiran 5. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 8. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

ABSTRAK

Winda Winata/212019238/2023/Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumsel Media Grafika Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: Adakah pengaruh konflik kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang?. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 233 orang dengan sampel penelitian sebanyak 70 orang dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis penelitian bahwa: 1) ada pengaruh signifikan konflik kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumsel Media Grafika Palembang, 2) ada pengaruh signifikan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumsel Media Grafika Palembang, 3) ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumsel Media Grafika Palembang, 4) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumsel Media Grafika Palembang.

Kata kunci: konflik, komunikasi, lingkungan, kepuasan.

ABSTRACT

Winda Winata/212019238/2023/The Influence of Work Conflict, Communication and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Sumsel Graphic Media Palembang/Human Resource Management.

The formulation of the research problem is: Is there an effect of work conflict, communication and work environment on job satisfaction of employees of PT. South Sumatra Graphic Media Palembang?. This research includes associative research. The population in this study were 233 people with a sample of 70 people using the proportionate stratified random sampling technique. The data collection method in this study is a questionnaire (questionnaire) and documentation. The data analysis technique used is multiple linear regression with the F test hypothesis, t test, and the coefficient of determination. The results of the research analysis show that: 1) there is a significant effect of work conflict, communication and work environment on employee job satisfaction at PT. Sumsel Graphic Media Palembang, 2) there is a significant effect of work conflict on employee job satisfaction at PT. Sumsel Graphic Media Palembang, 3) there is a significant influence of communication on employee job satisfaction at PT. Sumsel Graphic Media Palembang, 4) there is a significant effect of the work environment on employee job satisfaction at PT. South Sumatra Graphic Media Palembang.

Keywords: *conflict, communication, environment, satisfaction.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan fokus yang sangat penting dalam pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Begitu pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu usaha, sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya organisasi.

Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Penerapannya secara nyata meliputi desain dan implementasi perencanaan, penyusunan, karyawan, evaluasi kinerja, dan hubungan ketenagakerjaan (Hamali, 2016:2).

Sumber daya manusia (*human resources*) memiliki dua pengertian. pertama, ialah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Berdasarkan pengertian tersebut, sumber daya manusia

mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua adalah sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja artinya mampu melakukan kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis, atau dapat dikatakan kegiatan yang dapat menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat (Sumarsono, 2015:6).

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola asset perusahaan dengan baik dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing, sehingga akan mendukung suatu tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang atau individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kinerja itu, sebaliknya seseorang tidak

puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap kerja itu. (Malayu dan Hasibuan, 2018:202).

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat dinamis. Artinya, bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan dapat diubah oleh kekuatan-kekuatan, baik didalam maupun diluar lingkungan kerja.

Kepuasan dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul, sehingga ini mengharuskan para pemimpin perusahaan untuk lebih memperhatikannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2015:43).

Konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidak cocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantungan aktivitas kerja. Semua individu akan terus mempunyai anggapan ketidaksetaraan atau perbedaan sudut pandang mengenai suatu hal, dan kemudian perbedaan tersebut bisa menciptakan konflik.

Konflik kerja bisa muncul baik di suatu organisasi besar ataupun kecil. Konflik kerja umumnya ada sebagai hasil terdapatnya problematika-
problematika yang terdapat pada lingkungan pekerjaan, contohnya hubungan pribadi, struktur organisasi, maupun masalah komunikasi (Hasibuan, 2019:43).

Konflik yang terjadi antar individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok lainnya, konflik atasan dan bawahan. Semua ini akan

menimbulkan kerugian perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan (Hasibuan, 2019:47).

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya- sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi (Handoko dalam Nawawi, 2017:44).

Komunikasi berasal dari bahasa latin, *communicatus*, artinya berbagi atau menjadi milik bersama yang mengacu pada upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan. Komunikasi adalah merupakan suatu hal yang mutlak dalam menjalin interaksi serta merupakan kebutuhan pokok untuk memenuhi segala bentuk kegiatan manusia. Manusia tidak dapat melakukan aktivitasnya tanpa berkomunikasi. Komunikasi merupakan suatu hal yang mutlak dalam menjalin interaksi serta merupakan kebutuhan pokok untuk memenuhi segala bentuk kegiatan manusia. Manusia tidak dapat melakukan aktivitasnya tanpa berkomunikasi.

Komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2015:45).

Komunikasi merupakan faktor yang penting dalam bekerja. Para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan.

Komunikasi yang efektif menuntut rasa saling menghormati, percaya terbuka dan tanggung jawab. Pimpinan atau manajer menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya. Komunikasi adalah proses atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung secara tertulis, lisan, bahasa verbal maupun bahasa non verbal (Usman, 2015:23).

Lingkungan kerja berperan penting dalam berorganisasi, lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito Nuraini, 2018:97).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Pengertian dan ruang lingkupnya, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, 20016:39).

PT. Sumsel Media Grafika merupakan salah satu kantor media cetak yang menerbitkan surat kabar yang memiliki jumlah 233 karyawan. Media cetak ini tidak hanya menyajikan berita melalui tayangan koran akan tetapi mereka juga telah mengikuti zaman dengan menyajikan berita melalui media *online* dan berinteraksi langsung lewat video melalui *scanbarcode* di media cetak serta *download* aplikasi Palembang “*In Your Hand*” dan aplikasi portal berita yang dapat di *download* di Google Play Store untuk mendapatkan berita terkini dan terlengkap.

Tribun Sumsel merupakan koran harian pagi yang terbit di Provinsi Sumatera Selatan sejak bulan Juli 2012. Tribun Sumsel tergabung dalam Kompas Gramedia Group. Badan hukum Tribun Sumsel adalah PT. Sumsel Media Grafika dengan nama media Harian Pagi Tribun Sumsel. Kantor pusat

Tribun Sumsel terletak di Kota Palembang yang beralamat di Jalan Alamsyah Ratu Prawira Negara No.120, Kel. Bukit Lama Ilir Barat Palembang.

Peneliti telah melakukan pra riset, sehingga mengetahui fenomena kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumsel Media Grafika Palembang dengan cara mewawancarai karyawan serta menggunakan kuesioner, dimana didapatkan hasil mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang sebagai berikut:

Tabel I.1
Data Hasil Pra Riset
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Isi pekerjaan, karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab	19	11
2	Adanya supervise, hubungan dan perhatian yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan merasa bagian penting dari perusahaan	13	17
3	Organisasi dan manajemen yang mampu memberikan kondisi kerja yang stabil untuk memberikan kepuasan kerja karyawan	16	14
4	Kesempatan untuk maju terhadap para karyawan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja	20	10
5	Gaji dan keuntungan bidang fasilitas yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan karyawan	22	8
6	Hubungan yang saling mendukung dan saling memperhatikan antara para karyawan	14	16
7	Kondisi lingkungan kerja yang mendukung	13	17

Sumber: Hasil olah data, 2023.

Berdasarkan data tabel I.1 pada PT. Sumsel Media Grafika Palembang bahwa telah jelas terlihat karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada poin ke 2, yaitu karyawan lebih banyak memilih tidak, atas pernyataan adanya supervise hubungan dan perhatian yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan merasa bagian penting dari perusahaan, hal ini menunjukkan bahawa tidak terjalin dengan baik hubungan

antara atasan dan bawahaan. Permasalahn selanjutnya dapat dilihat lagi poin ke 6, yaitu karyawan lebih banyak memilih tidak, atas pernyataan hubungan saling mendukung dan saling memperhatikan antara para karyawan hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan masalah karyawan masih mementingkan dirinya masing-masing, selanjutnya pada poin ke 7 dalam pernyataan kondisi lingkungan kerja yang mendukung karyawan lebih memilih tidak, hal ini menunjukkan bahawa kondisi lingkungan kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Tabel I.2
Data Hasil Pra Riset
Konflik Kerja Karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kesalahan komunikasi, sehingga terjadinya perbedaan antara para karyawan	6	24
2	Perbedaan tujuan, sehingga menyebabkan pertentangan dalam mencapai tujuan	14	16
3	Perbedaan dalam penilaian atau presepsi antara para karyawan seringkali disertai oleh perbedaan sikap dan ketidaksesuaian nilai yang juga dapat menimbulkan konflik kerja	5	25
4	Saling ketergantungan dalam menyelesaikan pekerjaan	17	13
5	Emosi yang tidak stabil mengakibatkan terjadinya ketidakcocokan antara karyawan	18	12

Sumber: Hasil olah ddata, 2023.

Berdasarkan data tabel I.2 bahwa telah jelas terlihat pada poin ke 1 karyawan lebih memilih tidak, atas pernyataan kesalahan komunikasi sehingga terjadinya perbedaan para karyawan, hal ini menunjukkan bahwa terjalinya komunikasi yang satu arah sehingga terjadinya kesalahan komunikasi. Selanjutnya dapat dilihat lagi point ke 2 karyawan lebih banyak memilih tidak, atas pernyataan adanya perbedaan tujuan sehingga menyebabkan pertentangan dalam mencapai tujuan, hal ini menunjukkan

bahwa dalam mencapai tujuan karyawan masih mementingkan dirinya masing-masing. Selanjutnya pada poin ke 3, yaitu karyawan lebih banyak memilih tidak, atas pernyataan adanya perbedaan dalam penelitian atau persepsi antara para karyawan disertai dengan perubahan sikap dan ketidaksesuaian nilai yang juga dapat menimbulkan konflik kerja hal ini menunjukkan terjadinya perubahan sikap dan perbedaan dalam mencapai tujuan bersama.

Tabel I.3
Data Hasil Pra Riset
Komunikasi Karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Keterbukaan dengan menanggapi secara jujur dari lawan bicara	9	21
2	Adanya empati dengan merasakan hal yang sama dengan lawan bicara	6	24
3	Adanya dukungan yaitu tidak mengkritik dan menyerang isi pembicaraan karyawan	12	18
4	Kesamaan komunikasi pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan	14	16

Sumber: Hasil olah data, 2023.

Berdasarkan data tabel I.3 bahwa telah jelas terlihat pada poin ke 1, yaitu karyawan lebih memilih tidak, dalam pernyataan keterbukaan dengan menanggapi secara jujur dengan lawan bicara hal ini dikarenakan tidak terjalin dengan baik saling menghargai terhadap lawan bicara. Berdasarkan poin ke 2, yaitu karyawan memilih tidak, dalam pernyataan adanya empati dengan merasakan hal yang sama dengan lawan bicara, hal ini disebabkan karyawan kurang memperhatikan lawan bicara. Berdasarkan poin ke 3 dalam pernyataan adanya dukungan, yaitu tidak mengkritik dan menyerang isi pembicaraan karyawan hal ini dikarenakan dukungan tidak terjalin dengan baik dan karyawan masih memotong pembicaraan dari lawan bicara.

Tabel I.4
Data Hasil Pra Riset
Lingkungan Kerja PT. Sumsel Media Grafika Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Suasana yang nyaman bagi para karyawan	13	17
2	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	14	16
3	Fasilitas kerja yang memadai bagi parakaryawan	19	11
4	Adanya komunikasi yang lancar dan kerja sama tim dilingkungan kerja	11	19

Sumber: Hasil olah data, 2023.

Berdasarkan data tabel I.4 bahwa telah jelas terlihat pada poin ke 1, yaitu karyawan lebih memilih tidak, dalam pernyataan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan hal ini menunjukkan karyawan merasa suasana kerja yang kurang mendukung diakarenakan sering terjadinya konflik kerja. Berdasarkan poin ke 2, yaitu karyawan memilih tidak dalam pernyataan hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, hal ini disebabkan karyawan masih memiliki ketegangan dan ketidakcocokan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan poin ke 4 dalam pernyataan adanya komunikasi yang lancar dan kerja sama tim dilingkungan kerja hal ini disebabkan terjalinnya komunikasi hanya satu arah, sehingga mengakibatkan *miss* komunikasi dalam bekerjasama tim.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumsel Media Grafika Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh konflik kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang?
2. Adakah pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang?
3. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh konflik kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang.
2. Pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang.
3. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh konflik kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumsel Media Grafika Palembang

2. Bagi lokasi penelitian

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan pada PT.Sumsel Media Grafika Palembang mengenai pengaruh konflik kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian sebelumnya, khususnya untuk penelitian yang referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Busro, M. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Edy, Sutsisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Fajar Andi Guntoro. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan P.O. Rosalia Indah Palur. *Jurnal Humaniora* 4(1).15-47.
- Farisi, S, et. al . (2020). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Humaniora* 4(1).15-33.
- Hamali, A.F. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasan, Iqbal. (2017) *Pokok-pokok Materi Statistik 1*. Jakarta: Bumi Aksara Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Cetakan Kedua Puluh Tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyapradana, Aria., Hatta, Muhammad 2016 *Perkerja Melek Hukum Jadi Karyawan Karya Visimedia* Jakarta.
- Nurchahyo. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Bumi Aksara.
- Rusdy A. Rivai. (2015). *Manajemen*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media.

Singodimedjo, Markum. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Syahputra (2018) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” absolute media

Warhamni Purnama Sari. (2015). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*.

Winardi. (2018). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.