

**PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. YEKA MADIRA (*TOUR & TRAVEL*)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**M. ABIV AL BARKAH
NPM. 18.01.11.0257**

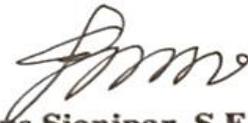
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. ABIV AL BARKAH
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0257
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. YEKA
MADIRA (TOUR & TRAVEL)

Pembimbing Skripsi

Tanggal 3/10-2022 Pembimbing I: 
Firdaus Sianipar, S.E., M.M
NIDN: 0203066401

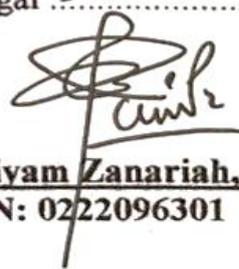
Tanggal 3/10-2022 Pembimbing II: 
Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M
NIDN: 0205069001

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 3 Oktober 2022


Dr. Msy. Mikial, SE, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 3 Oktober 2022

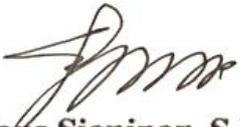

Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN: 0222096301

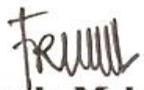
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHANSKRIPSI

Nama : M. ABIV AL BARKAH
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0257
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. YEKA
MADIRA (TOUR & TRAVEL)

Pembimbing Skripsi

Tanggal 3/10-2022 Ketua Penguji : 
Firdaus Sianipar, S.E., M.M
NIDN: 0203066401

Tanggal 3/10-2022 Penguji I : 
Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M
NIDN: 0205069001

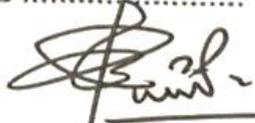
Tanggal 3/10-2022 Penguji II : 
H. Hsbulah Basri, S.E., M.Si
NIDN: 0212016201,

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 3 Oktober 2022


Dr. Msv, Mikial, SE, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 3 Oktober 2022


Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN: 0222096301

093 / PS / DFE / 22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Abiv Al Barkah

Npm/Nomor Pokok : 1801110257

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsukuensinya.

Palembang, Oktober 2022



M. Abiv Al Barkah

MOTTO:

***“BUT PERHAPS YOU HATE A THING AND IT’S GOOD FOR YOU AND
PERHAPS YOU LOVE A THING AND IT’S BAD FOR YOU”***

(QS: AL-BAQARAH (2) : 216

***“JIKA KAU MENUNGGUKU UNTUK MENYERAH, MAKA KAU AKAN
MENUNGGUKU SELAMANYA”***

(UZUMAKI NARUTO)

***“KETIKA DUNIA JAHAT KEPADAMU, MAKA KAU HARUS
MENGHADAPINYA. KARNA TIDAK SEORANGPUN YANG AKAN
MENYELAMATKANMU JIKA KAU TIDAK BERUSAHA”***

(ZOROJURO)

PERSEMBAHAN:

- ***Terimakasih untuk Ibu
dan Bapakku, Saudaraku
dan Sahabatku***
- ***Dosen Tridinanti
Tercinta***
- ***Almamaterku***

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*)”**.

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya proposal ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Firdaus Sianipar S.E,MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Frecilia Nanda Melvani, S.E,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Kamariah, SE.MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*) yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*) yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.

Semoga Allah SubhanahuWaTa'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Palembang, Oktober 2022

M. Abiv Al Barkah

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Komunikasi	8
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi	8
2.1.1.2 Fungsi Komunikasi.....	8
2.1.1.3 Jenis Jenis Komunikasi.....	10
2.1.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	11
2.1.1.5 Dimensi Komunikasi	13
2.1.1.6 Indikator Komunikasi	14
2.1.2 Konflik	15
2.1.2.1 Pengertian Konflik.....	15
2.1.2.2 Jenis dan Tipe Konflik.....	17
2.1.2.3 Faktor Penyebab Terjadinya Konflik	18

2.1.2.4 Bentuk-bentuk Konflik.....	18
2.1.2.5 Sudut Pandang Konflik.....	20
2.1.2.6 Dimensi Konflik	20
2.1.2.7 Indikator Konflik	21
2.1.3 Budaya Organisasi.....	22
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	22
2.1.3.2 Jenis-jenis Budaya Organisasi	23
2.1.3.3 Manfaat Budaya Organisasi	24
2.1.3.4 Dimensi Budaya Organisasi	25
2.1.3.5 Indikator Budaya Organisasi	26
2.1.4 Kinerja Karyawan	26
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	26
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.1.4.3 Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan.....	28
2.1.4.4 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan	29
2.1.4.5 Dimensi Kinerja Karyawan	29
2.1.4.6 Indikator Kinerja Karyawan	30
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	31
2.3 Kerangka Berpikir	32
2.4 Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1 Tempat Penelitian	35
3.1.2 Waktu Penelitian	35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1 Sumber Data	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	36
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	37
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel dan Sampling	37
3.4 Rancangan Penelitian.....	38

3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	38
3.5.1	Variabel Penelitian	38
3.5.2	Definisi Operasional	39
3.6	Instrumen Penelitian	41
3.6.1	Uji Instrumen.....	41
3.6.2	Uji Validitas.....	41
3.6.3	Uji Reliabilitas.....	42
3.7	Teknik Analisis Data	43
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	43
3.7.1.1	Uji Normalitas	43
3.7.1.2	Uji Heteroskedastisitas	44
3.7.1.3	Uji Multikolinieritas	44
3.8	Metode Analisis Data	44
3.9	Uji Hipotesis	48
3.9.1	Uji Simultan.....	48
3.9.2	Uji Parsial	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	52
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	52
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	53
4.1.3	Struktur Organisasi	53
4.1.4	Uraian Tugas	55
4.1.5	Karakteristik Responden.....	57
4.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	59
4.2.1	Hasil Uji Validitas	59
4.2.2	Hasil Uji Realibilitas	62
4.3	Uji Asumsi Klasik	63
4.3.1	Uji Normalitas	63
4.3.2	Uji Multikolinearitas.....	64
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	65
4.4	Teknik Analisis Data	66

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.4.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2	67
4.4.3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	68
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	70
4.7.1 Hasil Uji Simultan (F)	70
4.7.2 Hasil Uji Parsial (t).....	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75

G. Sistematika Penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	31
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	35
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.3 Skala Likert Pengukuran	46
Tabel 3.4 Analisis Korelasi (r)	48
Tabel 4.1 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_1)	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Konflik (X_2)	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_3)	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	62
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas.....	65
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	68
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Yeka Madira (<i>Tour & Travel</i>).....	54

ABSTRAK

M. ABIV AL BARKAH, Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*). (Di bawah Bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, S.E, M.M dan Ibu Frecilia Nanda Melvani S.E, M.M)

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer statistical product and service solution (SPSS) 2.4 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Secara simultan (Uji F) menunjukkan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu $12,628 > 2,866$ atau $sig F (0,000) < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya Komunikasi (X_1), Konflik (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel komunikasi (X_1) 0,419 dan variabel konflik (X_2) 0,265 dan budaya organisasi (X_3) 0,300 terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar **1,285** sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:
 $Y = 1,285 + 0,419X_1 + 0,265X_2 + 0,300X_3 + e$

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,513 atau 51,3%. Artinya kontribusi variabel komunikasi (X_1), konflik (X_2) dan budaya organisasi (X_3) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,3% dan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi, Konflik, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

M. Abiv Al Barkah, dilahirkan di Palembang pada tanggal 23 Mei 2000, merupakan anak cina ketuker dari rumah sakit yang ketuker merupakan anak dari pasangan Bapak Chairul Kusnan dan Ibu Sujakoningsih.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 16 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 3 Palembang, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMK Sumsel Palembang.

Pada Tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, Oktober 2022

M. Abiv Al Barkah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku didalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan.

Menurut Nuroniah dan (Triyanto, 2017: 86) menerangkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan aktifitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan merupakan tubuh dengan sumber daya manusia adalah kerangkanya. Perusahaan dimana para karyawannya mempunyai sumber daya manusia yang rendah maka langkah produksi dari perusahaan tersebut juga tidak optimal.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik, agar karyawan bekerja efektif dan efisien seta optimal dalam operasional perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang

diberikan kepadanya, sehingga kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dengan menggunakan alat ukur tertentu (Mangkunegara 2017:67). Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti komunikasi, konflik kerja dan budaya organisasi dapat berjalan dengan serasi, selaras dan seimbang sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi karyawan dan dapat diterima oleh semua pegawai di dalam suatu perusahaan (Hidayah, 2018:98).

Komunikasi itu sendiri menurut Zainal, dkk (2017: 337) dalam bukunya menyebutkan komunikasi adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi dan pengaruh yang besar di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat. Komunikasi juga sangat diperlukan bagi para karyawan dalam melaksanakan setiap kegiatan dan aktivitasnya. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik diantara pegawai dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga akan mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan pada perusahaan.

Sering kali konflik kerja juga dapat terjadi didalam suatu perusahaan, dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan maka kecil kemungkinan konflik itu dapat terjadi didalam suatu instansi. Konflik kerja tidak selalu mempunyai efek negatif, melainkan dapat mempunyai efek positif karena jika terjadi konflik kerja pada suatu instansi pasti terdapat evaluasi dan dari evaluasi pasti terdapat solusi untuk berbenah dan belajar dari pengalaman sehingga dapat memperbaiki kinerja pada instansi tersebut menjadi lebih baik dan disiplin. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua

atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja yang terjadi didalam perusahaan dapat bersifat destruktif (merusak) maupun konstruktif (membangun), hal ini tergantung bagaimana karyawan mempersepsikan, menafsirkan, dan memberikan tanggapan terhadap konflik kerja yang sedang terjadi (Dwiningsih, 2019:77).

Meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dilakukan dengan membangun budaya organisasi yang akan mengarahkan kinerja dari anggota perusahaan. Menurut Mas'ud (dalam Hakim dan Hadipapo, 2016: 3) budaya organisasi adalah sebuah sistem yang berupa makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menjadi nilai, norma, sikap, dan etika kerja dalam sebuah organisasi yang menjadi pegangan bersama dalam menjalankan perusahaan.

PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*). Sebagai perusahaan yang terbilang cukup lama, tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan, seperti rendahnya komunikasi, konflik kerja antar karyawan sering terjadi dan karyawan yang sering melupakan budaya organisasi perusahaan juga terjadi pada PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*) yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara pra riset yang dilakukan penulis terkait judul penelitian dan fenomena yang diangkat memang ada beberapa karyawan yang merasa bahwa komunikasi yang diterapkan pada perusahaan dirasa belum

maksimal dan sesuai. Keluhan karyawan terkait pekerjaan mereka yang dirasa kurang sesuai, komunikasi perihal tugas dan pekerjaan yang diberikan serta sarana aspirasi mereka yang harusnya bisa dilakukan melalui komunikasi masih terjadi missskomunikasi dalam PT Yeka Madira (*Tour & Travel*). Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal sehingga terjadi masalah keterlambatan dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan dan terjadi banyak kesalahan tugas dan pekerjaan yang dikerjakan.

Selain itu hasil wawancara yang lain mengindikasi bahwa PT Yeka Madira (*Tour & Travel*) pernah terjadi konflik kerja antar karyawannya, banyak hal yang menyebabkan konflik kerja tersebut dapat terjadi. Seperti kesalahpahaman, masalah pribadi karyawan yang di bawa kedalam pekerjaan juga dapat menimbulkan perselisihan, tekanan pekerjaan masing-masing karyawan yang dituntut untuk terus mencapai targetnya seringkali menjadi alasan timbulnya konflik kerja antar sesama karyawan. Pada bagian boarding ticket misalnya pernah terjadi kesalahpahaman komunikasi yang menyebabkan kegiatan tidak sesuai rencana yang akhirnya menimbulkan konflik kerja dan pada bagian marketing juga konflik kerja pernah terjadi diakibatkan tekanan dari atasan untuk mencapai target yang tinggi membuat karyawan bersaing antar karyawan yang dapat menyebabkan perselisihan.

Dan yang fenomena yang terakhir tentang budaya organisasi, dari hasil wawancara dan observasi peneliti terlihat bahwa PT. Yeka Madira *Tour & Travel* mengalami permasalahan penurunan jumlah pelanggan dan omset travel periode 2015-2020. Hal ini diduga terjadi karena belum optimalnya perusahaan dalam menerapkan suatu budaya organisasi yang dapat dijadikan pedoman dalam kegiatan

atau aktivitas kerja sehari-hari. Ini merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti. Mengapa budaya organisasi yang ada belum optimal diterapkan, sehingga mengalami penurunan jumlah pelanggan dan omset diakibatkan karena menurun kinerja karyawan. Untuk meningkatkan Kembali prestasi perusahaan itu, tentunya harus diseimbangi dengan kinerja para karyawan yang lebih tinggi lagi disinilah budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena seringkali budaya organisasi diacuhkan dan dianggap tidak penting pada PT. Yeka Madira, namun pada kenyataannya budaya organisasi ini sangatlah berfungsi dan dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan, baik dalam kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari seperti perilaku para karyawan dan dalam melayani pelanggan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh komunikasi, konflik kerja dan budaya organisasi yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Konflik kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi, Konflik Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*) secara simultan?

2. Apakah Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*)?
3. Apakah Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*)?
4. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*) secara simultan.
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*).
3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*).
4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dipergunakan :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan penulis dalam bidang SDM tentang komunikasi, konflik, budaya organisasi dan kinerja karyawan,

selain itu penelitian ini juga dapat sebagai saran untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh dibangku perkuliahan.

2. Bagi PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*)

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Yeka Madira (*Tour & Travel*) dalam mengambil keputusan atau kebijakan dan lebih memperhatikan lagi tentang yang berkaitan dengan komunikasi, konflik dan budaya organisasi terhadap antar karyawan.

3. Bagi Akedemik

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi dokumen akademik atau universitas yang berguna bagi mahasiswa lainnya dimasa yang akan datang untuk digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. (2019). *Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Vo 8 No 3.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdul Hakim & Anwar Hadipapo. 2017. *Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi*. EKOBIS Vol.16, No.1, Januari 2017.
- Abdullah. (2017). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang : UMM Press.
- Cangara, Hafied. 2018. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Cetakan Kedua. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2016. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2017. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2018. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indra, Ari, Chandra, 2018, *Pengaruh Budaya Organisasi*, Cetakan Satu, Penerbit Kencana: Jakarta.
- Moehersono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Nuroniah, Eva, dan Triyanto, Abdi. 2017. “*Analisis Pengaruh Tingkat Regional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah*”. Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah.
- Riscy S. Ratulangi., Agus Supandi Soegoto., 2017. “*Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado)*” Jurnal EMBA Vol.4 No.4.
- Romli, Khomsahrial. 2018. *Komunikasi Massa*. Jakarta: PT Grasindo, anggota Ikapi.
- Rivai, Veithzal. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Riyantini, K. (n.d.). 2017. *Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Singkawang*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2013). *SPSS VS LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Penerbit Selemba Empat.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.