

**ANALISIS PERANAN EFEKTIF KOMUNIKASI, KONFLIK, STRES DAN
LINGKUNGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PENGADILAN NEGERI PASIR PANGARAIAN**

***ANALYSIS OF THE EFFECTIVE ROLE OF COMMUNICATION, CONFLICT, STRESS,
AND ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN THE PASIR
PANGARAIAN DISTRICT COURT***

Hafifah Shaleha¹, Seprini², Hidayat³

¹⁻³(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian, Indonesia)

Co-Author e-mail seprinimyd@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi efektif, konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Latar belakang dari penelitian ini didasari oleh berbagai permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja, seperti terjadinya miskomunikasi antara pegawai dan atasan, beban kerja yang dianggap berlebihan, konflik antarpegawai yang tidak terselesaikan dengan baik, serta kondisi fisik lingkungan kerja yang belum mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai instrumen pengumpulan data. Seluruh pegawai yang berjumlah 31 orang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian dianalisis menggunakan model persamaan struktural (structural equation modeling) untuk melihat hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Ketika dianalisis secara parsial, variabel komunikasi efektif dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas, sementara variabel konflik kerja dan stres kerja justru berdampak negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik dan komunikasi yang lancar sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas pegawai, sedangkan tingginya tingkat konflik dan stres dapat menurunkan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan komunikasi terbuka, pengelolaan stres kerja, penyelesaian konflik yang profesional, serta perbaikan fasilitas kerja menjadi langkah penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan peradilan.

Kata Kunci: Efektif Komunikasi Kerja; Konflik Kerja; Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja Pegawai

Abstract

This study was conducted to determine the influence of effective communication, work conflict, work stress, and work environment on employee productivity at the Pasir Pengaraian District Court. The background of this research is based on various issues in the workplace, such as miscommunication between employees and superiors, excessive workload, unresolved

interpersonal conflicts among employees, and physical work environments that do not support comfort and efficiency. The study used a quantitative approach with a survey method as the data collection tool. All 31 employees were included as respondents in this research. Data obtained from the questionnaires were analyzed using structural equation modeling (SEM) to examine the relationships and effects between the studied variables. The results showed that the work environment had a significant simultaneous effect on employee productivity. When analyzed partially, the variables of effective communication and work environment had a significant positive influence on productivity, while work conflict and work stress had a negative impact. These findings indicate that a good working condition and smooth communication are crucial in supporting employee productivity, while high levels of conflict and stress tend to reduce performance. Therefore, enhancing open communication, managing work stress, resolving conflicts professionally, and improving workplace facilities are important steps to increase employee productivity in the judicial environment.

Keywords: *Effective Work Communication; Work Conflict; Work Stress; Work Environment; Employee Work Productivity*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan akan terjamin apabila keselamatan dan kesehatan dan kerja karyawan terjaga dengan baik, atau dengan kata lain apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terjamin dengan baik maka produktivitas kerja karyawan berpeluang untuk meningkat. Produktivitas kerja merupakan hal yang penting dalam setiap perusahaan, apabila karyawan memiliki hasil kerja baik dan didukung oleh sarana keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan, maka perusahaan akan mendapatkan hasil produktivitas kerja karyawan yang baik. Sehingga untuk meningkatkan hasil produktivitas setiap karyawan dalam bekerja, perusahaan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan, agar nantinya mampu menaikkan hasil produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut (Seprini et al., 2023).

Studi (Harmen et al., 2024), menunjukkan bahwa komunikasi, konflik, dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif memegang peran krusial dalam meningkatkan produktivitas, dengan adanya hubungan positif antara komunikasi yang baik dan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas, menekankan pentingnya fasilitas yang memadai dan budaya kerja yang sehat untuk menciptakan kondisi yang mendukung kinerja tinggi. Meskipun konflik dan stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik dalam studi tersebut, manajemen tetap perlu mengelola kedua faktor ini secara hati-hati agar tidak menimbulkan dampak negatif pada produktivitas.

Jumlah pegawai yang produktif maupun yang kurang produktif dalam menjalankan pekerjaannya dapat dirasakan oleh seluruh staf di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Setiap bagian di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian memiliki susunan pegawai yang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan masing-masing bagian, serta bertanggung jawab

atas pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan. Berikut adalah struktur pegawai pada setiap bagian di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian:

Tabel 1
Susunan Pegawai Pada Bagian Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian

No	BAGIAN / BIDANG	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			L	P
1	Ketua Pengadilan Negeri	1	-	1
2	Wakil Ketua Pengadilan Negeri	1	-	1
3	Hakim – Hakim	8	2	6
4	Panitera Pengadilan Negeri	1	1	-
5	Sekretaris Pengadilan Negeri	1	-	1
6	Kepaniteraan Pidana Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian	4	1	3
7	Kepaniteraan Perdata Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian	5	5	-
8	Kepaniteraan Hukum Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian	2	-	2
9	Bagian Umum dan Keuangan Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian	4	3	1
10	Bagian kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian	2	-	2
11	Bagian Perencanaan, Teknologi, Informasi, dan Pelaporan Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian	2	1	1
TOTAL		31	13	18

Sumber: Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian, 2024

Berdasarkan data kepegawaian pada Tabel 1 mengindikasikan bahwa jumlah pegawai di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian adalah 31 orang, dengan 11 bagian atau bidang serta jabatan yang menjadi tanggung jawab para pegawai tersebut. Bagian Hakim merupakan bagian dengan jumlah pegawai terbanyak, yaitu 8 orang, sedangkan bagian Panitera dan Sekretaris Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian memiliki jumlah pegawai paling sedikit, yaitu masing-masing 1 orang.

Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari hasil output yang dihasilkan oleh setiap karyawan, yang sejalan dengan peran dan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, produktivitas karyawan juga tercermin dari kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan wewenang yang telah dipercayakan kepada mereka.

Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian berperan sebagai lembaga dalam sistem peradilan umum yang berada di bawah kewenangan Mahkamah Agung Indonesia. Lembaga ini menjalankan fungsi otoritas kehakiman secara mandiri untuk mendukung administrasi peradilan serta penegakan hukum. Sebagai ujung tombak yudisial (*voorpost*) Mahkamah Agung, Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian bertanggung jawab atas penerimaan, pemeriksaan, adjudikasi,

dan penyelesaian berbagai perkara yang diajukan pada tingkat pertama.(www.pn-pasirpengaraian.go.id)

Selain itu, Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian memberikan pelayanan hukum yang adil kepada masyarakat pencari keadilan dengan mengedepankan transparansi dan kredibilitas. Pengadilan ini berkomitmen untuk membantu masyarakat dalam memperoleh keadilan baik dalam perkara perdata maupun pidana. Penerapan pelayanan berkualitas tinggi juga menjadi bagian dari produktivitas kerja pegawai, yang terus ditingkatkan guna mendukung misi pengadilan dalam membangun kepercayaan dan keterbukaan kepada para pencari keadilan.

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa komunikasi kerja, manajemen konflik, serta pengendalian stres di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian masih belum diterapkan secara maksimal. Berikut beberapa penjelasannya:

1. Komunikasi kerja yang kurang transparan terkait pekerjaan menyebabkan beberapa pegawai merasa terbebani dan kewalahan.
2. Beberapa pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu karena merasa beban kerja tidak merata, ada yang terlalu banyak tugas sementara yang lain tidak.
3. Masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan tugasnya secara penuh dan maksimal karena merasa terbebani serta kurang sepenuh hati dalam menjalankan tanggung jawabnya di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.
4. Beberapa pegawai juga merasa kurang puas dengan hasil kerja yang telah dicapai.

Tingkat produktivitas pegawai di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian tergolong cukup baik, didukung oleh status mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil yang memberikan kepastian pemenuhan kebutuhan jangka panjang. Selain itu, adanya aturan dan prosedur kerja yang jelas serta penerapan sistem penghargaan turut meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Meski produktivitas karyawan tergolong baik, beberapa kendala seperti komunikasi yang tidak efektif, konflik internal, dan tekanan kerja yang menghambat pencapaian optimal. Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik menyebabkan kesulitan dalam memperoleh informasi sehingga pegawai sering terlambat menyelesaikan tugas dan mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan. Konflik juga muncul akibat beban pekerjaan yang dirasakan berat dan ketidakjelasan dalam pembagian tugas, apalagi karena banyaknya kasus perdata dan pidana yang harus ditangani oleh Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Kondisi ini menyebabkan produktivitas kerja menurun dan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas menjadi kurang maksimal.

Dinamika organisasi tercermin dari perubahan yang terjadi pada aspek komunikasi kerja, konflik antar pegawai, stres yang dialami karyawan, serta keadaan lingkungan kerja. Perubahan tersebut dapat bersumber dari faktor internal maupun eksternal organisasi. Setiap organisasi memiliki tuntutan kerja tertentu yang mengharuskan para karyawan berupaya maksimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Hasil pra survei di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian mengungkapkan bahwa beberapa pegawai merasa kewalahan akibat tingginya beban kerja. Hal ini disebabkan oleh volume tugas yang terlalu besar dan batas waktu penyelesaian yang sangat sempit. Instruksi yang diberikan oleh atasan pun dinilai tidak disertai dengan kelonggaran atau toleransi waktu, terutama di tengah meningkatnya jumlah kasus pidana yang masuk ke lembaga tersebut. Akibatnya, situasi ini memicu terjadinya miskomunikasi, munculnya konflik di antara

rekan kerja, serta meningkatnya stres kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap tingkat produktivitas pegawai.

Dalam kehidupan sosial, komunikasi memainkan peran penting karena menjadi sarana untuk menyampaikan ide dan pemikiran kepada individu lain. Dalam konteks organisasi, khususnya di lingkungan perusahaan, komunikasi menjadi elemen utama dalam menyampaikan arah, visi, serta misi organisasi kepada seluruh anggota atau karyawan. Proses komunikasi ini memengaruhi bagaimana setiap karyawan menjalankan tugasnya berdasarkan instruksi yang diberikan untuk mencapai sasaran organisasi. Menurut Amirullah, komunikasi dapat dipahami sebagai sebuah proses sistematis di mana informasi serta pemahaman atau maksud tertentu ditransfer dari satu individu ke individu lainnya. Proses ini dapat dilakukan melalui berbagai bentuk penyampaian, baik secara lisan maupun tulisan. (Rizaki *et al.*, 2023)

Temuan dari pra survei menunjukkan bahwa gangguan dalam komunikasi kerja kerap menjadi hambatan dalam pencapaian target organisasi di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Beberapa permasalahan yang muncul antara pegawai dan atasan meliputi kurangnya kejelasan saat menyampaikan informasi serta kesulitan dalam mengakses informasi, yang pada akhirnya membuat pegawai terlambat menyelesaikan tugas-tugasnya dan mengalami kebingungan dalam proses pengambilan keputusan. Komunikasi dianggap kurang efektif karena jarang dilakukan secara langsung, yang mengakibatkan pesan tidak tersampaikan secara optimal. Hal ini menyebabkan koordinasi antar pegawai terganggu, munculnya penundaan sidang, hingga kesalahan dalam pengelolaan dokumen. Padatnya beban kerja juga mengakibatkan interaksi antar pegawai menjadi kurang optimal, sehingga terjadi kekeliruan dalam penyampaian informasi atau keputusan yang diambil tanpa pertimbangan yang matang. Rendahnya tingkat pemahaman terhadap pesan yang disampaikan kerap menimbulkan kesalahpahaman, karena penerapan komunikasi tidak selalu mudah dan sangat bergantung pada kondisi serta situasi individu. Oleh karena itu, komunikasi memiliki pengaruh besar terhadap tingkat produktivitas kerja.

Konflik antar pegawai di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian disebabkan oleh beban kerja yang berlebih dan ketidaktepatan dalam pembagian tugas, yang seringkali menumpuk karena tingginya jumlah perkara perdata dan pidana yang masuk. Selain itu, tekanan yang dirasakan pegawai tidak hanya berasal dari dalam institusi, tetapi juga dari faktor eksternal, yang menjadikan mereka lebih sensitif dalam menjalin komunikasi dengan rekan kerja lainnya.

Selain konflik, stres kerja juga menjadi isu penting yang dihadapi dalam lingkungan kerja ini. Hal ini disebabkan oleh beban tugas yang dianggap terlalu berat dan tenggat waktu yang sangat singkat, sehingga kinerja pegawai menjadi tidak maksimal. Tekanan semakin bertambah karena ekspektasi tinggi dari pimpinan terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan dengan cepat, yang pada akhirnya memicu stres dan menurunkan produktivitas mereka di tempat kerja.

Secara fisik, lingkungan kerja di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian masih menghadapi tantangan seperti fasilitas terbatas dan ruang kerja yang belum optimal. Meskipun demikian, suhu ruangan yang sejuk memberikan kenyamanan bagi pegawai saat berada di dalam kantor. Namun, tingkat kebisingan yang berasal dari ruang sidang terkadang terdengar sampai ke ruangan kerja, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan fokus pegawai yang memerlukan suasana tenang untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan beberapa pernyataan yang telah dikemukakan, maka dapat mencerminkan bahwa penerapan efektif komunikasi kerja, konflik kerja dan stres kerja yang diterapkan di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian masih kurang, jika situasi ini berlangsung secara terus menerus tanpa ada penanganan dari Pimpinan Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian maka akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

Dari fenomena-fenomena yang diamati dalam survei penelitian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana peranan efektif komunikasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian?
2. Apakah konflik yang ada di tempat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian?
3. Bagaimana stres yang dialami oleh pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian mempengaruhi produktivitas kerja?
4. Apakah lingkungan kerja yang nyaman dan sehat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian?

Adapun motivasi dari penelitian ini adalah sebagai bahan rekomendasi kepada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian mengenai permasalahan komunikasi kerja, konflik kerja, dan stres kerja yang terjadi, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan acuan untuk perbaikan di masa mendatang. Selanjutnya, sebagai sumbangan pemikiran dan bahan evaluasi untuk menambah wawasan dan memberikan pengetahuan baru mengenai penelitian ini, baik bagi akademik maupun bagi peneliti lainnya. Disamping itu, juga sebagai bahan acuan sumber ide dalam memotivasi diri dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan materi yang sama.

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh efektif komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.
2. Menganalisis pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.
3. Menganalisis pengaruh stres terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan salah satu alat yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai hasil kerja yang dicapai oleh para karyawannya. Secara umum, produktivitas menggambarkan hubungan antara berbagai sumber daya seperti modal, lahan, dan energi yang digunakan dalam proses menghasilkan suatu output (Umar, 2000).

Menurut Dewan Produktivitas Nasional, produktivitas juga dipandang sebagai sikap mental yang selalu berusaha menciptakan kualitas hidup yang lebih baik dari hari ke hari, yaitu hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Umar, 2000).

Sementara itu, menurut (Sedarmayanti, 2001:57), produktivitas adalah upaya untuk menghasilkan atau meningkatkan barang dan jasa sebanyak mungkin dengan pemanfaatan

sumber daya manusia secara optimal. Oleh karena itu, produktivitas sering dipahami sebagai perbandingan antara output dan input dalam satuan tertentu.(Umar, 2000)

Menurut Tohardi dalam (Burhanuddin Yusuf, 2015) produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu berusaha melakukan perbaikan terhadap hal-hal yang telah ada. Ini didasari oleh keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik hari ini dibandingkan dengan hari sebelumnya, dan akan bekerja lebih baik lagi di hari esok dibandingkan hari ini.

Sementara itu, menurut Hasibuan dalam (Busro, 2018:340) produktivitas adalah rasio antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Jika tingkat produktivitas meningkat, maka hal tersebut akan berdampak pada peningkatan efisiensi, baik dalam hal waktu, bahan, maupun tenaga, serta akan memperbaiki sistem kerja, proses produksi, dan kemampuan tenaga kerja itu sendiri.(Burhanuddin Yusuf, 2015)

Dapat disimpulkan bahwa individu yang produktif mencerminkan kemampuan berpikir dan kreativitas yang terus ingin dikembangkan demi memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun lingkungan sekitarnya. Orang yang produktif adalah mereka yang mampu memberikan dampak nyata dan positif bagi komunitasnya, memiliki pemikiran yang kreatif dan inovatif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup, serta memiliki kemampuan untuk meraih tujuan hidup secara efektif.

Menurut (Burhanuddin Yusuf, 2015), produktivitas dapat diukur berdasarkan beberapa faktor berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan lebih menekankan pada kecerdasan, kemampuan berpikir, dan penguasaan ilmu. Ini merupakan hasil akumulasi dari proses pendidikan, baik formal maupun non-formal, yang membantu seseorang dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan tersebut, seorang karyawan diharapkan mampu bekerja secara produktif.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis dalam bidang tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini merujuk pada kompetensi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis dengan efisien dan tepat, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan produktif.

3. Kompetensi

Kompetensi dapat dipahami sebagai suatu konsep menyeluruh yang mencakup beragam bentuk kompetensi, termasuk di dalamnya aspek pengetahuan dan keterampilan, yang menjadi bagian dari motivasi seseorang dalam melaksanakan tugas.

4. Sikap

Sikap adalah kebiasaan atau pola perilaku yang dimiliki seseorang, yang berdampak positif terhadap cara mereka bekerja. Sikap yang tertanam dalam diri karyawan sangat mempengaruhi perilaku kerja mereka dan dapat mendukung efektivitas dalam menjalankan tugas.

Komunikasi Kerja

Ruky (2014:65) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses menyampaikan dan saling bertukar pesan, baik dalam bentuk informasi, fakta, gagasan, maupun perasaan dari satu individu kepada individual lainnya. Menurut Muhammad (2016:4) komunikasi merujuk pada

penyampaian pesan secara verbal dan nonverbal kepada pihak lain dengan tujuan untuk memberikan instruksi atau mendorong tindakan yang lebih efektif. Sedangkan menurut Siagian dalam Maulana (2020:5), efektifitas adalah penggunaan sumber daya yang dimiliki secara tepat sesuai kebutuhan guna mendukung pencapaian hasil kerja yang telah dilakukan. (Soleh, 2017)

Menurut Wibowo (2014, hal. 165), komunikasi berperan sebagai proses fundamental dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk memberikan informasi kepada tenaga kerja mengenai berbagai masalah yang relevan. Haryani (2016) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu mekanisme dimana seorang individu (komunikator) mengirimkan rangsangan, biasanya dalam bentuk simbol verbal, untuk mempengaruhi perubahan perilaku pada individu lain (komunikan). Mangkunegara (2014) menyebutkan bahwa komunikasi merupakan kegiatan penyampaian informasi, ide, dan pemahaman antara individu yang bertujuan untuk mencapai interpretasi yang selaras dengan tujuan tertentu.

Menurut Andriyanti, Darmawan dan Hidayati (2018) komunikasi merupakan salah satu bentuk pertukaran informasi yang akan dilakukan oleh 2 orang atau lebih agar bisa saling bertukar pikiran, ide, maupun informasi yang akan disampaikan ke penerima pesan dan dapat mengubah sikap atau perilaku ketika menerima informasi dari pemberi informasi pesan tersebut. Sementara itu, Abdoellah (2019) menyatakan bahwa komunikasi adalah cara menyampaikan informasi, gagasan, dan pandangan atau ide yang sangat penting untuk disampaikan ke penerima pesan supaya penerima tersebut bisa memahami, menerapkan, dan mampu menerima segala informasi yang diterima dengan baik. (Rizaki et al., 2023)

Menurut Supardi (2016), komunikasi dipahami sebagai suatu usaha untuk memotivasi orang lain agar dapat memahami sudut pandang yang diungkapkan oleh seseorang. Proses komunikasi diharapkan dapat membangun pemahaman bersama dan kesepakatan sebagai dasar bersama. Komunikasi tidak hanya terbatas pada kata-kata verbal atau tulisan, tetapi juga mencakup makna yang lebih mendalam di balik pesan yang disampaikan.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli tentang komunikasi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau informasi dari satu individu ke individu lain dalam suatu aktivitas. Pada dasarnya, komunikasi terjadi baik dalam organisasi maupun perusahaan, di mana komunikasi di dalam organisasi memiliki tingkat kompleksitas yang lebih tinggi dibandingkan komunikasi antar individu.

Wibowo (2014, 2019) menjelaskan bahwa komunikasi kerja dapat diukur melalui berbagai indikator berikut :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
Kinerja individu yang efektif dapat tercapai ketika proses komunikasi berjalan lancar dan informasi dapat diperoleh dengan mudah, sehingga ide, konsep, atau pemikiran dapat diteruskan secara mulus dari satu orang ke orang lain.
2. Intensitas komunikasi
Semakin sering terjadi dialog konstruktif, maka proses komunikasi akan semakin efektif. Intensitas komunikasi menjadi faktor penting dalam kelancaran komunikasi di lingkungan organisasi.
3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi ditandai dengan pemahaman yang terjadi secara langsung dan real-time, seperti melalui interaksi tatap muka, yang membantu penerima pesan menangkap maksud komunikator dengan lebih baik.

4. Tingkat pemahaman pesan

Pemahaman terhadap pesan menunjukkan sejauh mana penerima dapat menangkap maksud dari informasi yang dikomunikasikan oleh pengirim pesan. Komunikasi yang efektif mendukung penerima dalam menginterpretasikan isi pesan dengan benar.

5. Perubahan sikap

Setelah pesan diterima dan dipahami, biasanya akan terjadi perubahan sikap pada penerima yang selaras dengan isi pesan yang telah disampaikan oleh komunikator.

a. Tidak ada kesalahpahaman dalam informasi yang disampaikan.

b. Daya tarik untuk dibaca, dengan memiliki daya tarik akan membuat informasi menjadi hal yang akan dicari secara terus menerus.

Konflik Kerja

(Rivai, 2016) mendefinisikan konflik sebagai perbedaan yang muncul antar individu atau kelompok dalam organisasi akibat perebutan sumber daya atau perbedaan tujuan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Davis dan Newstrom juga berpendapat yang diterjemahkan oleh (Marwansyah dan Mukaram, 2004:189) bahwa konflik sebagai perbedaan pendapat atau perselisihan terkait tujuan yang ingin dicapai atau cara yang digunakan dalam pencapaiannya.

Menurut Malayu Hasibuan (2010:199), konflik dapat diartikan sebagai bentuk persaingan yang bersifat negatif, yang muncul akibat dorongan ambisi dan emosi dalam usaha untuk meraih kemenangan. Konflik semacam ini berpotensi menimbulkan ketegangan, pertentangan, bahkan kekecewaan apabila tidak segera ditangani.

Menurut (Flippo (2003), menyebutkan beberapa indikator konflik di tempat kerja, meliputi:

1. Perbedaan Pendapat (Kontroversi)

Perdebatan berkaitan dengan masalah atau keadaan di mana konflik bermanifestasi, yang berpotensi menyebabkan ketidaksepakatan di antara karyawan.

2. Kelelahan Mental di Tempat Kerja

Beban kerja yang berlebihan di tempat kerja dapat memicu kelelahan, membuat karyawan peka terhadap lingkungan mereka. Dalam kasus seperti itu, karyawan mungkin menunjukkan iritabilitas yang meningkat, yang mengakibatkan keadaan emosional yang tidak stabil.

3. Ketegangan Masalah Pribadi.

Gangguan psikologis akibat tekanan internal maupun eksternal organisasi memiliki konsekuensi terhadap gaya komunikasi yang digunakan oleh pegawai. Kondisi ini cenderung membuat mereka lebih mudah mengalami reaksi emosional saat berinteraksi dengan sesama rekan kerja.

4. Visi yang Berbeda dalam pekerjaan

Perbedaan tujuan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menjadi hambatan besar dalam mencapai hasil kerja yang optimal, sebab setiap individu biasanya memiliki pendekatan serta sasaran pribadi yang mereka Persepsi bahwa seseorang merasa lebih baik dibandingkan rekan lainnya dapat menimbulkan perbedaan pandangan di

lingkungan kerja. Oleh karena itu, membangun komunikasi yang efektif menjadi hal yang penting untuk menyatukan perbedaan tersebut dan menciptakan kerja sama yang harmonis.

5. Perbedaan Pendekatan dalam Menyelesaikan Masalah

Dalam situasi ketika muncul hambatan dalam pekerjaan, upaya pemecahan masalah menjadi langkah yang sangat diperlukan. Namun demikian, perbedaan sering kali muncul dalam pendekatan atau strategi yang diajukan untuk menyelesaikan masalah tersebut, yang pada akhirnya dapat memicu perbedaan pendapat lebih lanjut di antara para karyawan. Oleh karena itu, diperlukan adanya diskusi terbuka yang konstruktif agar solusi yang dipilih dapat diterima oleh semua pihak

Stres Kerja

Menurut (King, 2018) dalam (Asih, dkk., 2018:2), stres kerja adalah bentuk tekanan yang menyebabkan gangguan keseimbangan antara kondisi fisik dan mental, serta berdampak pada aspek emosional, kognitif, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Keadaan ini biasanya dipicu oleh berbagai faktor yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

Menurut Irham Fahmi (2016:214), stres adalah kondisi di mana individu mengalami tekanan psikologis dan emosional akibat beban pekerjaan yang melampaui kapasitas dirinya. Jika tidak segera ditangani, stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan.

(Robbins, 2018) mengidentifikasi indikator tekanan psikologis akibat tuntutan pekerjaan seperti :

1. Tuntutan pekerjaan merujuk pada elemen-elemen yang berkaitan dengan aktivitas kerja individu, seperti lingkungan kerja dan pengaturan fisik di tempat kerja.
2. Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang dirasakan individu akibat peran tertentu yang harus dijalankan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan interpersonal timbul dari hubungan dari interaksi antar karyawan dalam lingkungan kerja
4. Struktur organisasi mencerminkan sistem kelembagaan yang tidak terdefinisi secara jelas, termasuk ketidakjelasan terkait posisi, peran, kewenangan, serta tanggung jawab.
5. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap iklim manajerial, dimana beberapa pemimpin dapat menciptakan kondisi kerja yang dipenuhi ketegangan, rasa takut, serta kekhawatiran.

Linkungan Kerja

Rivanto (1998) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek sosial, fisik, dan psikologis yang dapat mempengaruhi performa karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya di tempat kerja. Selaras dengan pendapat Rivianto (1988:78) bahwa lingkungan kerja menciptakan suasana atau iklim kerja yang berkaitan dengan hubungan antar individu; selain itu, suasana fisik seperti ruang kerja yang luas, bersih, dan sehat juga sangat mendukung kenyamanan karyawan sehingga dapat meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja.

Menurut Ahyar (1985:240) lingkungan kerja mencakup pengaturan tempat karyawan menjalankan tugasnya, yang terbagi menjadi dua kategori utama yaitu fasilitas bagi karyawan dan kondisi kerja. Berdasarkan berbagai penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa

lingkungan kerja meliputi seluruh kondisi fisik maupun non-fisik yang terkait dengan konteks pekerjaan di sekeliling karyawan, termasuk aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam organisasi yang mempengaruhi karyawan saat melaksanakan tanggung jawabnya, (Rivanto, 1998)

Menurut Saydam (2000:226) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan elemen infrastruktur yang mengelilingi karyawan saat mereka melaksanakan tugasnya, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Meskipun lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan, banyak organisasi saat ini masih mengabaikan kondisi lingkungan kerja di dalam perusahaan mereka. Lingkungan kerja yang ideal ditandai oleh aspek kesehatan, kenyamanan, keselamatan, serta suasana yang menyenangkan, sehingga mendukung kelancaran dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.

Menurut Lewa dan Subono (2005:235), lingkungan kerja dirancang secara strategis untuk membentuk hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan lingkungan tempat bekerja. Suasana kerja yang kondusif mampu menumbuhkan rasa kepemilikan dan keterikatan emosional para karyawan terhadap organisasi, memfasilitasi kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang optimal dalam tugas mereka.

indikator-indikator lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan manusia menurut Sedarmayanti (2011):

1. Pencahayaan

Pekerja yang beraktivitas sepanjang hari rawan mengalami kelelahan mata serta kelelahan fisik dan mental. Oleh karena itu, pencahayaan yang memadai dapat membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyegarkan. Sumber cahaya di sini tidak terbatas pada lampu buatan, tetapi juga termasuk pencahayaan alami dari sinar matahari.

2. Suhu dan sirkulasi udara

Kondisi suhu di tempat kerja sangat mempengaruhi kenyamanan fisik pekerja. Udara yang sejuk dan memiliki sirkulasi baik akan menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan menunjang produktivitas. Sebaliknya, suhu yang panas dan kurangnya ventilasi dapat menimbulkan rasa gerah dan tidak nyaman, sehingga menurunkan efektivitas kerja.

3. Tingkat kebisingan

Kebisingan di lingkungan kerja dapat mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan. Suara-suara bising membuat pikiran menjadi tidak tenang dan mengurangi kemampuan untuk berkonsentrasi, padahal suasana tenang sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara optimal.

4. Warna ruangan

Pemilihan warna pada ruang kerja memiliki dampak terhadap persepsi visual dan psikologis karyawan. Warna dapat membangkitkan semangat dan energi kerja, atau justru menimbulkan perasaan tidak nyaman yang berpotensi menurunkan motivasi dan performa kerja.

5. Ruang untuk bergerak

Penataan ruang kerja yang efisien harus mempertimbangkan aspek keselamatan dan kenyamanan, termasuk menyediakan ruang gerak yang cukup. Ruang kerja

yang tertata dengan baik tidak menghambat mobilitas karyawan dan memudahkan mereka dalam menyelesaikan tugas, termasuk penempatan fasilitas seperti tempat sampah yang strategis.

6. Keamanan kerja

Fasilitas kerja serta kondisi di tempat kerja harus menjamin keselamatan fisik dan mental karyawan. Perusahaan perlu menyediakan perlengkapan dan prosedur keamanan yang memadai untuk mencegah potensi kecelakaan atau gangguan lainnya, sehingga menciptakan rasa aman dalam bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian adalah sebuah proses investigasi ilmiah terhadap sebuah masalah yang dilakukan secara terorganisir, sistematis, berdasarkan pada data yang terpercaya, bersifat kritis dan objektif yang mempunyai tujuan untuk menemukan jawaban atau pemecahan atas satu atau beberapa masalah yang diteliti (Ferdinand, 2016)

Ruang Lingkup Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Pasir Pengaraian dengan objek penelitian adalah pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian yang beralamat di Komplek Perkantoran Pemda Kabupaten Rokan Hulu Jl. Keadilan No 6 Pasir Pengaraian, Kecamatan Rambah, Kabupaten Rokan Hulu.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Aeniyatul, 2019) Populasi adalah area yang dapat digeneralisasikan yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki atribut dan kualitas tertentu yang dipilih oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian membuat kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian yang berjumlah 31 pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Aeniyatul, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative sehingga dapat dianggap sebagai bagian dari populasi. Banyaknya sampel yang diambil dari populasi disebut sebagai ukuran sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian yang berjumlah 31 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat diolah secara statistik guna mengevaluasi hubungan antara variabel yang telah ditetapkan dalam rumusan hipotesis penelitian. Data kuantitatif dipilih karena sesuai dengan pendekatan penelitian yang bersifat eksplanatori dan bertujuan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (komunikasi konflik stres dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja pegawai).

Penelitian ini mengumpulkan data kuantitatif dari responden dengan menggunakan kuesioner yang telah disusun secara sistematis dan berstruktur, menggunakan skala likert 5 poin.

Setiap item pernyataan dalam kuesioner mewakili indikator dari masing-masing variabel yang telah ditentukan dalam definisi operasional. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial guna menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian. Ditinjau dari sumbernya, data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian yang berjumlah 31 orang sebagai sampel dari penelitian untuk memperoleh data primer dengan cara melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner.

Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis dari dokumen instansi Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian berupa jumlah pegawai, penelitian terdahulu dan dokumen-dokumen pendukung lainnya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Merupakan pengamatan yang dilakukan secara langsung di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian sebagai objek penelitian mengenai kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian

Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara. Peneliti melakukan wawancara terhadap pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian untuk memperoleh data apabila yang diperoleh dalam metode dokumentasi belum jelas.

Kuesioner

Kuesioner yaitu metode yang dilakukan dengan melakukan pengumpulan data, menyebarkan kuesioner (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada responden. Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini yaitu, membagikan kuesioner tersebut, lalu responden diminta untuk mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan, kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dan alternatif jawaban responden telah disediakan oleh peneliti.

Teknik Analisa Data Penelitian

Analisis adalah penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian serta mengatasi permasalahan yang telah diidentifikasi. Analisis data merupakan salah satu kegiatan peneliti berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang diperoleh.

Proses analisis data meliputi pengelompokan berdasarkan variabel dan responden, tabulasi data sesuai variabel penelitian, serta perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Teknik analisis data pada penelitian yakni analisis jalur path analysis dengan software smart pls 4.0.

Analisis Taktik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah salah satu metode statistik yang berkaitan dengan penelitian dan analisis guna memberikan informasi yang bermanfaat sehingga memberikan kemudahan kepada pembaca titik penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran situasi yang lebih jelas dengan memusatkan perhatian pada aspek tertentu secara konsisten dengan menunjukkan hubungan antara variabel dan informasi yang sebaik mungkin.

Analisis Structural Equation Modelling

SEM adalah model struktural yang mencakup beberapa model struktur dan pengukuran (Sarwono & Pengertian, n.d.) maka setelah dilakukan analisis struktural akan dibuat diagram grafik yang dapat digunakan untuk membangun hubungan dengan variabel lain yang diamati dengan membentuk diagram jalur yang dianalisis berdasarkan hipotesis dalam penelitian.

Uji Hipotesis (Path Analysis)

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Koefisien jalur pada model ideal menunjukkan signifikansi dalam uji hipotesis. Nilai *t-statistics* harus melebihi 1,96 untuk uji dua arah, dan 1,64 untuk uji satu arah, pada tingkat signifikansi 5% dengan power 80%.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen pengukuran berfungsi dengan tepat dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji ini bertujuan memastikan apakah kuesioner yang digunakan benar-benar mengukur aspek yang dimaksud. Sebuah kuesioner atau angket dapat dinyatakan valid apabila setiap butir pertanyaannya mampu merepresentasikan hal yang ingin diukur dalam penelitian tersebut. (Sugiyono, 2019). Uji validita pada model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat melalui nilai cross loading antara indikator dan konstruknya. Apabila nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lain, hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki keterikatan yang lebih kuat pada blok indikatornya sendiri dibandingkan dengan blok indikator konstruk lainnya. (Perdana, 2020).

Berikut ini Hasil uji validitas kuesioner efektif komunikasi, konflik, stres, dan lingkungan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian yang ialah hasil output dari uji discriminant validity menggunakan Smart PLS 4.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas (Discriminant Validity)

	Komunikasi Kerja (X1)	Konflik Kerja (X2)	Stres Kerja (X3)	Lingkungan Kerja (X4)	Produktivitas Kerja (Y)
0	1,012	1,725	1,410	1,033	1,530
1	1,011	1,149	1,493	0,932	1,133
2	1,450	1,895	1,876	1,855	1,936
3	0,885	0,827	1,041	0,792	0,636
4	1,390	1,625	1,455	1,636	1,317
5	0,610	0,841	0,968	0,413	0,495
6	1,119	1,237	1,471	1,217	0,723

7	0,704	0,912	0,935	0,907	0,345
8	0,851	1,454	1,036	1,286	1,425
9	0,936	1,253	0,923	1,500	1,235
10	0,697	0,444	0,671	0,928	1,103
11	0,868	0,521	0,513	0,963	0,980
12	0,969	-0,062	0,409	0,432	0,981
13	0,685	0,046	-0,284	0,275	0,033
14	1,055	-0,033	0,193	-0,046	-0,010
15	0,385	-0,638	-0,527	-0,497	-0,390
16	-0,346	-0,702	-0,567	-0,502	-1,411
17	-0,346	-0,966	-0,645	-0,545	-0,767
18	-0,272	-0,752	-0,764	-0,780	-0,632
19	-0,969	-0,619	-0,883	-1,141	-0,982
20	-0,854	-0,804	-0,941	-0,992	-0,556
21	-1,277	-0,598	-1,170	-1,263	-0,577
22	-1,263	-0,798	-1,120	-1,406	-0,688
23	-1,288	-0,936	-1,150	-0,859	-1,325
24	-1,641	-1,132	-1,202	-0,677	-0,740
25	-0,952	-1,236	-1,001	-0,857	-0,454
26	-1,207	-0,875	-0,908	-0,715	-0,750
27	-1,050	-1,131	-1,027	-1,183	-1,039
28	-1,332	-1,028	-0,706	-0,972	-1,265
29	-1,049	-0,953	-0,706	-1,280	-1,546
30	-0,781	-0,667	-0,789	-0,454	-0,744

Sumber: Data SEM-PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa nilai *loading factor* setiap indikator pada masing-masing variabel laten lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada variabel laten lainnya. Sebagai ilustrasi, nilai *loading factor* pada variabel Produktivitas Kerja Pegawai adalah sebesar 1,936, yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada konstruk lain, yaitu Komunikasi Kerja (1,450), Konflik Kerja (1,895), Stres Kerja (1,876), dan Lingkungan Kerja (1,855). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel laten telah memenuhi kriteria *discriminant validity* dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji validitas *discriminant validity* telah terpenuhi dan instrumen dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menilai konsistensi suatu kuesioner yang terdiri dari indikator variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan tertentu tetap stabil dan tidak berubah secara signifikan dari waktu ke waktu. Suatu variabel dianggap reliabel apabila respons terhadap setiap pernyataan dijawab secara konsisten. Untuk mengukur reliabilitas, *Smart PLS* menyediakan metode uji statistik *Cronbach Alpha*. Dalam penelitian ini, penghitungan reliabilitas dilakukan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4.0.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Komunikasi Kerja (X1)	0,958	0,958	0,963
Konflik Kerja (X2)	0,951	0,952	0,956
Stres Kerja (X3)	0,956	0,960	0,961
Lingkungan Kerja (X4)	0,956	0,958	0,961
Produktivitas Kerja (Y)	0,943	0,947	0,951

Sumber: Data SEM-PLS 4.0 (2025)

Dari Tabel 3 nilai Composite Reliability melebihi 0,7 berarti telah memenuhi asumsi reliable. Uji validitas diterima menggunakan penilaian AVE yang lebih besar dari 0.5. Kesimpulan pengujian composite reliability sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi Kerja (X1) adalah reliable, karena nilai composite reliability Komunikasi Kerja (X1) adalah $0,963 > 0.6$
2. Variabel Konflik Kerja (X2) adalah reliable, karena nilai composite reliability Konflik Kerja (X2) adalah $0,956 > 0.6$
3. Variabel Stres Kerja (X3) adalah reliable, karena nilai composite reliability Stres Kerja (X3) adalah $0,961 > 0.6$
4. Variabel Lingkungan Kerja (X4) adalah reliable, karena nilai composite reliability Lingkungan Kerja (X4) adalah $0,961 > 0.6$
5. Variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah reliable, karena nilai composite reliability Produktivitas Kerja (Y) adalah $0,951 > 0.6$

R-Square (R²)

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Anis hidayanti, 2019). Kriteria dari R-Square adalah : (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansi (kuat) : (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang) : (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Melalui inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini yaitu seberapa besar hubungan atau peran efektif dengan konstruksi lainnya (komunikasi, stres, konflik dan lingkungan kerja). Berikut ini adalah nilai R-Square pada konstruk berikut ini:

Tabel 4
R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas (Y)	0.890	0.873

Sumber: Data Smart-PLS 4.0, 2025

Dari Tabel 4 hasil dari Smart PLS 4.0 tentang peranan efektif komunikasi, stres, konflik, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian dengan nilai R Square Adjusted sebesar 0.873 atau 87.3%, artinya peran efektif komunikasi, stres, konflik, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai yaitu sebesar 87.3% bahwa pengaruh antara variabel X1 X2 X3 dan X4 terhadap Y berpengaruh substansial (kuat).

Menilai Outer Model (Model Pengukuran)

Guna melakukan evaluasi terhadap outer model atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur menggunakan convergent validity dan discriminant validity.

Tabel 5

Outer Loading (Measurement Model)

	Komunikasi Kerja (X1)	Stres Kerja(X2)	Konflik Kerja (X3)	Lingkungan Kerja (X4)	Produktivitas Kerja (Y)
X1.1	0.856				
X1.10	0.786				
X1.11	0.767				
X1.12	0.847				
X1.13	0.802				
X1.14	0.828				
X1.15	0.798				
X1.2	0.659				
X1.3	0.705				
X1.4	0.780				
X1.5	0.828				
X1.6	0.815				
X1.7	0.835				
X1.8	0.799				
X1.9	0.802				
X2.1		0.694			
X2.10		0.785			
X2.11		0.755			
X2.12		0.672			
X2.13		0.805			
X2.14		0.825			
X2.15		0.806			
X2.2		0.807			
X2.3		0.706			
X2.4		0.743			
X2.5		0.860			
X2.6		0.819			
X2.7		0.724			
X2.8		0.782			



X2.9	0.765	
X3.1	0.858	
X3.10	0.797	
X3.11	0.843	
X3.12	0.855	
X3.13	0.755	
X3.14	0.709	
X3.15	0.734	
X3.2	0.805	
X3.3	0.755	
X3.4	0.797	
X3.5	0.881	
X3.6	0.808	
X3.7	0.755	
X3.8	0.700	
X3.9	0.730	
X4.1		0.718
X4.10		0.823
X4.11		0.777
X4.12		0.746
X4.13		0.730
X4.14		0.695
X4.15		0.761
X4.16		0.742
X4.17		0.793
X4.18		0.892
X4.2		0.763
X4.3		0.760
X4.4		0.739
X4.5		0.761
X4.6		0.723
X4.7		0.726
X4.8		0.760
X4.9		0.726
Y.1		0.780
Y.10		0.774
Y.11		0.914
Y.12		0.678
Y.2		0.736
Y.3		0.770
Y.4		0.753
Y.5		0.780
Y.6		0.735

Y.7	0.801
Y.8	0.914
Y.9	0.773

Sumber: Pengolahan data dengan Smart PLS 4.0,2025

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai outer loading sudah memenuhi kriteria dari convergent validity dan dapat dinyatakan valid.

Mengevaluasi Reliability

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolak ukur yaitu cronbach's alpha dan composite reliability. Suatu konstruksi dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha dan composite reliability lebih dari 0,6 (Ghazali, 2014). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan smart pls 4.0:

Tabel 6
Cronbach's alpha dan composite reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
Komunikasi Kerja (X1)	0.958	0.958	0.963
Stres Kerja (X2)	0.951	0.952	0.956
Konflik Kerja (X3)	0.956	0.960	0.961
Lingkungan Kerja (X4)	0.956	0.958	0.961
Produktivitas Kerja (Y)	0.943	0.947	0.951

Sumber: Data Smart-PLS 4.0, 2025

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria cronbach's alpha dan composite reliability yang nilainya lebih dari 0,6 titik sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada Smart Partial Square (Smart PLS) dilakukan dengan metode bootstrapping. signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight (path coefficients)*. Dalam Smart PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan metode bootstrapping terhadap sampel. Tabel 7 memberikan hasil pengujian bootstrapping dari analisis PLS. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan bootstrapping:

Tabel 7

Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Original Sample (O)	P-Value	Kesimpulan
H1	Diduga komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai	0.179	0.250	Tidak Diterima

H2	Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai	0.499	0.116	Tidak Diterima
H3	Diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai	-0.205	0.476	Tidak Diterima
H4	Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai	0.491	0.024	Diterima

Sumber: Data SEM-PLS 4.0, 2025

- 1) Pengujian Hipotesis 1 Komunikasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Pengujian Hipotesis 1

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komunikasi Kerja (X1)→ Produktivitas (Y)	0.179	1.150	0.250

Sumber: Data SEM-PLS 4.0, 2025

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan hubungan antara variabel komunikasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian memiliki nilai korelasi sebesar 0.179. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Semakin efektif komunikasi kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

- 2) Pengujian Hipotesis 2 Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
- Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 9
Pengujian Hipotesis 2

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Konflik Kerja (X2)→ Produktivitas (Y)	-0.205	0.712	0.476

Sumber: Data SEM-PLS 4.0, 2025

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan hubungan antara variabel konflik kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian memiliki nilai korelasi sebesar -0.205. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh negatif antara konflik kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Semakin meningkat konflik kerja, maka semakin menurun produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

- 3) Pengujian Hipotesis 3 Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10

Pengujian Hipotesis 3

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Stres Kerja (X3)→ Produktivitas (Y)	0.499	1.572	0.116

Sumber: Data SEM-PLS 4.0, 2025

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan hubungan antara variabel stres kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian memiliki nilai original sample sebesar 0.499. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Semakin efektif stres kerja, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

- 4) Pengujian Hipotesis 4 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
Hasil uji hipotesis 4 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11

Pengujian Hipotesis 4

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X4)→ Produktivitas (Y)	0.491	2.262	0.024

Sumber: Data SEM-PLS 4.0, 2025

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian memiliki nilai korelasi sebesar 0.491. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Semakin efektif lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Komunikasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komunikasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai memiliki nilai original sampel (O) sebesar 0.179, nilai P - values $0.250 > 0,05$ dan nilai T statistics $1.150 > 0,683$. Hal ini menunjukkan bahwa P-values pada data variabel komunikasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Nilai pada T statistics menunjukkan kemungkinan adanya pengaruh positif. Namun karena P- value tidak signifikan, maka pengaruh ini tidak cukup kuat dianggap signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini secara statistik menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas tidak cukup signifikan, namun dengan tidak adanya peran efektif komunikasi kerja akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa ada faktor-faktor seperti kepemimpinan dan motivasi yang memiliki peran lebih besar terhadap produktivitas kerja dari pada komunikasi kerja, meskipun komunikasi tetap penting membangun fondasi tim yang kuat. (Choirullah & Hilal Ramadhan, 2024)

2. Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komunikasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai memiliki nilai original sampel (O) sebesar -0.205, nilai P - values $0.476 > 0,05$ dan nilai T statistics $0.712 > 0,683$. Hal ini menunjukkan bahwa P-values pada data variabel konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Nilai pada T statistics menunjukkan kemungkinan adanya pengaruh positif. Namun karena P- value tidak signifikan, maka pengaruh ini tidak cukup kuat dianggap signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini secara statistik menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap produktivitas tidak cukup signifikan, namun dengan tidak adanya peran efektif konflik kerja akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Dwianto et al., 2019)

3. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dengan produktivitas kerja pegawai memiliki nilai original sampel (O) sebesar 0.499, nilai P - values $0.116 > 0,05$ dan nilai T statistics $1.572 > 0,683$. Hal ini menunjukkan bahwa P-values pada data variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Nilai pada T statistics menunjukkan kemungkinan adanya pengaruh positif. Namun karena P-

value tidak signifikan, maka pengaruh ini tidak cukup kuat dianggap signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini secara statistik menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap produktivitas tidak cukup signifikan, namun dengan tidak adanya peran efektif stres kerja akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (*Pipit Muliya, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020*) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian (*Raharjo Halim & Wijaya, 2020*) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

4. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai memiliki nilai t nilai original sampel (O) sebesar 0.491 nilai P -value $0.024 < 0,05$ dan nilai T statistik $0.2262 > 0,683$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Semakin tinggi peran efektif lingkungan kerja, maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. (*Harmen et al., 2024*)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji peran efektif komunikasi, stres, konflik dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, penelitian menyimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi di lingkungan kerja penting, secara statistik tidak cukup kuat untuk mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai secara langsung.
2. Konflik kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Perselisihan antar pegawai masih tergolong dalam batas yang dapat diterima dan tidak sampai mengganggu pencapaian target kerja secara signifikan.
3. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, berdasarkan data yang diperoleh, stres yang dialami pegawai belum berdampak nyata pada hasil kerja mereka.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, mendukung secara fisik maupun psikologis, terbukti mampu meningkatkan semangat dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian disarankan untuk terus memperhatikan kondisi lingkungan kerja, baik dari segi kenyamanan fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebisingan, dan fasilitas kerja, maupun dari segi psikologis seperti hubungan kerja yang harmonis dan suasana kerja yang mendukung. Perbaikan ini penting karena terbukti secara statistik memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas pegawai.
2. Menjaga dan memperkuat sistem komunikasi internal, meskipun komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dalam penelitian ini, Pengadilan tetap perlu membangun komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah antara atasan dan bawahan, serta antar sesama pegawai agar koordinasi dalam penanganan perkara berjalan lebih efektif.
3. Mengelola konflik kerja secara bijak, dimana konflik kerja yang terjadi hendaknya tidak dibiarkan berlarut-larut. Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian diharapkan dapat menyediakan ruang diskusi internal atau sistem pengaduan yang dapat menjadi media penyelesaian konflik secara damai dan profesional.
4. Mengantisipasi stres kerja dengan manajemen beban yang seimbang, meskipun stres tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, tekanan kerja yang terus-menerus tetap berpotensi menurunkan semangat dan kesehatan pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen untuk menyesuaikan beban kerja, memberi waktu penyelesaian tugas yang memadai, serta mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai.
5. Memberikan penghargaan dan motivasi kerja secara berkelanjutan demi untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja pegawai, Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian dapat terus mengembangkan sistem penghargaan dan insentif berbasis kinerja. Selain itu, kegiatan pembinaan dan pelatihan secara berkala juga dapat meningkatkan kompetensi serta loyalitas pegawai terhadap lembaga.
6. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai serta menggunakan analisis lebih baik lagi dan memberikan hasil penelitian yang lebih menarik atas fenomena yang terjadi.

REFERENSI

- Choirullah, M., & Hilal Ramadhan, A. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 29–38. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3042>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Pirmansyah, Y. (2019). Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i1.13>

- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Flippo (2003). (2003). pengaruh Konflik Kerja, Dukungan Sosial dan Burnout terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 25–60.
- Harmen, H., Syahreza, D., Manik, A. M. C. B., Lubis, A. S., Agustin, A., Hutagalung, A. T., Ringo, J. S., & Prayoga, W. (2024). Peranan Efektif Komunikasi Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 1140–1156. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.272>
- King. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 8–39.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Penelitian, A. J. (2015). *A. Jenis Penelitian*.
- Perdana, 2016). (2020). *Bab III Metode Penelitian 3.1 (Uji Validitas dan Reliabilitas). Bab iii*, 1–9.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 2. *Journal GEEJ*, 7(2), 1–7.
- Raharjo Halim, Y., & Wijaya, H. (2020). Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Manajemen Risiko Perusahaan Sebagai Moderasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 13(Vol.13 No. 2 (2020)), 78–87. <https://doi.org/10.35143/jakb.v13i2.3654>
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.

- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Rivai. (2016). *Functional conflict Functional conflict*. 999.
- Rivanto. (1998). Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Harian Lombok Post di Mataram. *Jurnal Valid*, 10(2), 29–38. <http://stiemm.ac.id>
- Rizaki, F. D., Syaifulloh, M., & Iskandar, K. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sumber Mashanda Jaya Brebes). *Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 137–150. <https://jurnal.eraliterasi.com/index.php/jecmer/article/view/81%0Ahttps://jurnal.eraliterasi.com/index.php/jecmer/article/download/81/64>
- Robbins. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Sarwono, J., & Pengertian, D. D. A. N. (n.d.). *PENGERTIAN DASAR STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM)*. 173–182.
- Sedarmayanti. (2011). Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2013–2015.
- Seprini, S., Aini, Y., Rahayu, H. C., & Ratnasari, S. L. (2023). Model Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kelapa Sawit Di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 145–176. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i1.4777>
- Soleh, A. (2017). Makna komunikasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Umar. (2000). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar*. 99.
- Wibowo 2014. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. ARSADE INTI GASINDO BANDAR LAMPUNG. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI