



PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK INTERPERSONAL, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PERSERO BATAM

Qisty Nanda Auliani^{1*}, Hutri Agus Romi², & Muhammad Rahmat³

^{*1-3} Universitas Ibnu Sina

*e-Mail: qistinanda02@gmail.com

Submit Tgl: 23-April-2026

Diterima Tgl: 24-April-2026

Diterbitkan Tgl: 26-April-2026

Abstract: *This study examines the influence of workload, interpersonal conflict, and communication on employee performance at the central office of PT Persero Batam, given the complex work environment and the organization's reliance on human resource effectiveness. A quantitative survey design was employed, with the entire population of 48 employees at the central office serving also as the sample through census sampling. Primary data were collected using a Likert-scale questionnaire for the four variables and analyzed in SPSS through descriptive statistics and multiple linear regression after fulfilling the assumptions of normality, reliability, and validity of the instruments. The results indicate that workload, interpersonal conflict, and communication collectively have a significant effect on employee performance, explaining 62.3% of its variance, although only communication shows a significant positive partial effect, while workload and interpersonal conflict do not. These findings imply that strengthening internal communication systems is crucial for improving performance, while suggesting that future research extend the sample context and include additional performance-related variables.*

Keywords: *Communication; Employee Performance; Interpersonal Conflict; Organizational Communication; Workload*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Persero Batam, mengingat dinamika kompleks lingkungan kerja dan ketergantungan organisasi pada efektivitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang melibatkan seluruh 48 karyawan kantor pusat sebagai populasi sekaligus sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner Skala Likert 1–5 untuk keempat variabel dan diolah dengan SPSS melalui analisis deskriptif dan regresi linear berganda setelah memenuhi uji asumsi klasik, reliabilitas, dan validitas instrumen. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 62,3%, meskipun secara parsial hanya komunikasi yang berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan beban kerja dan konflik interpersonal tidak berpengaruh statistik. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penguatan sistem komunikasi internal merupakan kunci utama bagi peningkatan kinerja, sekaligus menyarankan penelitian lanjutan untuk memperluas konteks sampel dan menambahkan variabel manajemen kinerja lainnya.

Kata kunci: Komunikasi; Kinerja Karyawan; Konflik Antar Pribadi; Komunikasi Organisasi; Beban Kerja

Cara mengutip Auliani, Q. N., Romi, H. A., & Rahmat, M. (2026). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Interpersonal, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Persero Batam. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 548–564. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1727>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dipahami sebagai salah satu determinan utama keberhasilan operasional perusahaan, karena seluruh proses pencapaian target organisasi pada dasarnya bergantung pada kualitas dan efektivitas sumber daya manusia yang terlibat (Rahman & Yusuf, 2023; Nurhanafiah et al., 2021). Dalam konteks global, tren peningkatan kompleksitas kerja, tekanan produktivitas, dan perubahan teknologi terus memperkuat urgensi penanganan variabel-variabel yang berdampak langsung pada kinerja, seperti beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi (Nurhanafiah et al., 2021; Prasetyo & Marlina, 2019). Di Indonesia, sejumlah studi terbaru menunjukkan bahwa manajemen beban kerja, iklim kerja, dan komunikasi internal menjadi faktor kunci yang menjelaskan sekitar 40–50% variasi kinerja karyawan di berbagai perusahaan, sehingga topik ini tidak hanya relevan secara akademik tetapi juga praktis bagi organisasi yang berupaya meningkatkan produktivitas dan kualitas output (Nurhanafiah et al., 2021; Prasetyo & Marlina, 2019).

Secara khusus, konteks PT Persero Batam menunjukkan dinamika pekerjaan yang cukup kompleks, terutama pada lingkup kantor pusat di mana integrasi berbagai fungsi dan koordinasi antarbagian menjadi krusial. Di Kota Batam, beberapa penelitian manajemen SDM menunjukkan bahwa perusahaan jasa dan industri padat karya menghadapi tantangan signifikan terkait beban kerja berlebihan, stres, dan ketegangan koordinasi, yang berdampak langsung pada kinerja tenaga kerja (Nurhanafiah et al., 2021; Prasetyo & Marlina, 2019; Mekari, 2021). Dalam pengamatan awal terhadap sepuluh karyawan kantor pusat PT Persero Batam, muncul fenomena meningkatnya volume pekerjaan, penumpukan tugas pada waktu-waktu tertentu, serta keterbatasan waktu penyelesaian yang memicu tekanan kerja tinggi. Selain itu, masih ditemukan perbedaan pendapat, miskomunikasi antarbagian, dan ketegangan dalam koordinasi yang berpotensi mengurangi efektivitas kerja tim dan kualitas output, sehingga fenomena ini menjadi titik awal penting untuk penelitian yang lebih sistematis.

Studi-studi terbaru menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan secara konsisten berkorelasi dengan penurunan kinerja, peningkatan stres, dan peningkatan potensi kesalahan kerja, baik di Indonesia maupun konteks Asia Tenggara (Nurhanafiah et al., 2021; Prasetyo & Marlina, 2019). Sejalan dengan itu, beberapa penelitian menegaskan bahwa beban kerja yang dikelola secara baik, misalnya melalui distribusi tugas yang seimbang dan penyesuaian kapasitas individu, dapat berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja (Nurhanafiah et al., 2021; Mekari, 2021). Di sisi lain, literatur tentang konflik interpersonal menunjukkan bahwa konflik yang tidak terkelola berpotensi menghambat kerja sama tim, menurunkan motivasi, dan meningkatkan turnover, sementara konflik yang dikelola dengan baik dapat berdampak konstruktif pada inovasi dan adaptasi organisasi (Haleyora Powerindo Batam, 2021; Prasetyo & Marlina, 2019). Komunikasi internal yang efektif juga terbukti menjadi katalis penting bagi koordinasi, pengurangan miskomunikasi, dan peningkatan

keterlibatan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Nurhanafiah et al., 2021; Mekari, 2021).

Namun demikian, hasil beberapa penelitian menunjukkan adanya inkonsistensi, terutama terkait kekuatan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja. Beberapa studi menemukan bahwa beban kerja berpengaruh lebih dominan dibanding konflik interpersonal, sementara lainnya menunjukkan bahwa komunikasi menjadi faktor paling kuat dalam menjelaskan variasi kinerja (Nurhanafiah et al., 2021; Prasetyo & Marlina, 2019). Keterbatasan utama yang tampak dalam literatur sebelumnya antara lain adalah fokus pada konteks perusahaan tertentu tanpa perbandingan lintas sektor, penggunaan metode kualitatif atau kuantitatif yang terbatas, serta minimnya eksplorasi simultan antara beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi dalam satu model analitis yang komprehensif (Nurhanafiah et al., 2021; Mekari, 2021). Di samping itu, beberapa penelitian belum mengaitkan ketiga variabel tersebut secara eksplisit dengan kinerja karyawan pada lingkup kantor pusat perusahaan jasa/industri di Kota Batam, sehingga basis empiris untuk konteks seperti PT Persero Batam masih relatif terbatas.

Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, penelitian ini memfokuskan pada identifikasi dan pengukuran pengaruh beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Persero Batam. Problem statement yang dirumuskan adalah: sejauh mana beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi secara individu maupun simultan memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks kompleksitas koordinasi dan volume pekerjaan di kantor pusat PT Persero Batam? Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah konflik interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta apakah ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan tersebut.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memperkuat pemahaman empiris mengenai keterkaitan antara variabel-variabel psikososial kerja (beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi) dengan kinerja karyawan di konteks perusahaan jasa/industri di Kota Batam. Penelitian ini memiliki urgensi tinggi karena PT Persero Batam beroperasi dalam lingkungan dinamis yang mengandalkan koordinasi lintas bagian dan ketergantungan pada efektivitas sumber daya manusia, sehingga informasi empiris tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sangat dibutuhkan untuk merancang strategi manajemen yang lebih tepat sasaran. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi ketiga variabel tersebut dalam satu model analitis yang difokuskan pada kantor pusat PT Persero Batam, yang belum banyak ditemukan dalam literatur terdahulu, serta pada pendekatan yang menggabungkan analisis kuantitatif dengan wawancara awal untuk memperkaya konteks kualitatif. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen SDM tentang interaksi beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan secara praktis hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi manajemen PT Persero Batam untuk merevisi sistem pembagian tugas, pola koordinasi, dan alur komunikasi internal demi meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei (*survey design*) untuk menguji pengaruh beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi

terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Persero Batam (Sugiyono, 2017; Afif, 2019; Rahman & Yusuf, 2023). Metode kuantitatif dipilih karena bertujuan menguji hipotesis secara statistik dengan mengukur hubungan antarvariabel melalui data numerik yang diperoleh dari seluruh karyawan kantor pusat, sehingga memungkinkan perumusan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan secara terbatas pada populasi penelitian (Sugiyono, 2017). Pendekatan ini sejalan dengan kajian terbaru yang juga menggunakan survei kuantitatif untuk menguji faktor-faktor psikososial kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan jasa dan industri (Nurhanafiah et al., 2021; Prasetyo & Marlina, 2019).

Penelitian berlangsung di kantor pusat PT Persero Batam yang berlokasi di Jalan Yos Sudarso No. 01, Kelurahan Sungai Jodoh, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, yang merupakan instansi BUMD yang bergerak di bidang pengembangan kawasan industri dan properti (PT Persero Batam, 2020;). Waktu penelitian dirancang selama kurang lebih tiga bulan, terhitung dari November 2025 hingga Maret 2026, yang mencakup tahapan persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian. Rentang waktu tersebut dirancang untuk memastikan setiap tahapan dapat dilaksanakan secara sistematis, termasuk pengajuan dan persetujuan penelitian, penyebaran kuesioner, serta pengumpulan data sekunder dan awal lapangan (wawancara pra-survei) yang mendukung konteks fenomena penelitian (Sugiyono, 2017; Rahman & Yusuf, 2023).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan kantor pusat PT Persero Batam yang berjumlah 48 orang dan berstatus aktif dalam menjalankan kegiatan operasional maupun administratif perusahaan (Sugiyono, 2012; Suriani et al., 2023). Karakteristik populasi ini mencakup pegawai yang secara langsung mengalami beban kerja, terlibat dalam interaksi dan koordinasi antarbagian, serta berpartisipasi dalam proses komunikasi antarlevel organisasi sehingga relevan dengan variabel beban kerja, konflik interpersonal, komunikasi, dan kinerja karyawan. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan dapat dijangkau secara menyeluruh, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (*census sampling*) sehingga seluruh 48 orang karyawan ditetapkan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2014; Suarni et al., 2023; Rahman & Yusuf, 2023). Pemilihan sampling jenuh selaras dengan rekomendasi bahwa untuk populasi yang terbatas, survei menyeluruh dapat meningkatkan presisi dan mengurangi bias sampel dibandingkan teknik acak yang tidak selalu mencakup seluruh elemen populasi (Sugiyono, 2014; Nurhanafiah et al., 2021).

Instrumen penelitian terdiri atas kuesioner berbasis skala Likert, wawancara awal (pra-survei), dan studi kepustakaan. Kuesioner multi-variabel terdiri dari 40 pernyataan, dengan 10 pernyataan untuk setiap variabel (beban kerja, konflik interpersonal, komunikasi, dan kinerja karyawan) yang diukur menggunakan skala Likert 1–5 (Sugiyono, 2017; Rahman & Yusuf, 2023). Setiap variabel diformulasikan secara operasional dengan indikator yang jelas, misalnya beban kerja diukur melalui jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan, tekanan kerja, kesesuaian waktu, dan keterkaitan dengan kemampuan karyawan, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui pencapaian target, kualitas hasil kerja, kepatuhan, efektivitas kerja tim, dan produktivitas individu (Sugiyono, 2017; Prasetyo & Marlina, 2019). Sebelum penyebaran, kuesioner melalui proses uji validitas dan reliabilitas: uji validitas konstruk dilakukan dengan analisis faktor (Principal Component Analysis) dengan kriteria KMO > 0,50, signifikansi Bartlett's Test < 0,05, dan loading factor $\geq 0,40$, sedangkan reliabilitas diuji

menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan threshold $\geq 0,60$ sebagai indikator konsistensi internal instrumen (Sugiyono, 2016; Emzir, 2010; Rahman & Yusuf, 2023).

Prosedur penelitian dilaksanakan secara kronologis melalui beberapa tahap utama. Tahap awal meliputi izin penelitian ke PT Persero Batam dan koordinasi dengan unit SDM untuk memastikan keberlangsungan penelitian secara etis dan tidak mengganggu operasional sehari-hari. Selanjutnya, dilakukan wawancara awal dengan 10 karyawan kantor pusat untuk menggali konteks awal terkait beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi yang kemudian menjadi dasar penyesuaian instrumen serta memperkaya kajian latar belakang (Sudaryono, 2018; Rahman & Yusuf, 2023). Pada tahap pelaksanaan, kuesioner disebar secara langsung kepada seluruh 48 responden dengan instruksi pengisian mandiri dan terstruktur, kemudian data yang terkumpul dikode dan direkam dalam format numerik untuk memudahkan analisis. Di samping itu, peneliti melakukan studi kepustakaan intensif terhadap buku teks, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu terkait variabel-variabel yang diteliti untuk memperkuat landasan teori dan membandingkan temuan dengan hasil empiris yang ada (Sugiyono, 2017; Nurhanafiah et al., 2021).

Analisis data dilakukan dengan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden, distribusi jawaban, serta profil umum variabel beban kerja, konflik interpersonal, komunikasi, dan kinerja karyawan melalui perhitungan mean, persentase, dan frekuensi jawaban per item skala Likert (Sugiyono, 2017; Rahman & Yusuf, 2023). Sebelum analisis regresi, data diuji dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi $> 0,05$), uji multikolinearitas (toleransi $> 0,10$ dan VIF < 10), serta uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot residual yang tidak membentuk pola tertentu (Sugiyono, 2016; Emil et al., 2021). Selanjutnya, digunakan analisis regresi linear berganda dengan model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ untuk menguji pengaruh parsial (uji t) dan simultan (uji F) beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, serta Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen (Sugiyono, 2016; Prasetyo & Marlina, 2019).

Dalam pelaksanaan penelitian, aspek etika menjadi pertimbangan utama untuk memastikan hak dan kenyamanan responden. Peneliti memperoleh izin tertulis dari manajemen PT Persero Batam dan menjelaskan tujuan penelitian secara transparan kepada responden, serta menjamin bahwa data yang dikumpulkan hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan tidak akan mengungkapkan identitas pribadi di luar level yang disepakati. Seluruh responden memberikan informed consent secara tertulis sebelum mengisi kuesioner, dan peneliti memastikan kerahasiaan nama, jabatan, serta data yang bersifat sensitif, seperti gaji pribadi, sehingga tidak dicantumkan dalam instrumen penelitian (Sugiyono, 2017; Sudaryono, 2018; Rahman & Yusuf, 2023). Penelitian ini juga menghindari pemberian tekanan atau insentif yang dapat memengaruhi kejujuran responden, sehingga jawaban yang diperoleh diharapkan merefleksikan kondisi yang sebenarnya dalam lingkungan kerja kantor pusat PT Persero Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Laki-laki: 18 orang (37,5%) Perempuan: 30 orang (62,5%) Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di kantor pusat PT Persero Batam yang menjadi responden adalah perempuan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	18	37,5	37,5	37,5
	Perempuan	30	62,5	62,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26, 2026

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia 20-28 tahun: 24 orang (50,0%) Usia 29-40 tahun: 14 orang (29,2%) Usia >40 tahun: 10 orang (20,8%) Data ini menunjukkan bahwa separuh dari total responden berada pada kelompok usia produktif muda (20-28 tahun).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-28	24	50,0	50,0	50,0
	29-40	14	29,2	29,2	79,2
	>40	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26, 2026

3. Karakteristik Berdasarkan Departemen

Tabel 3. Karakteristik Responder Berdasarkan Departemen

Valid	SDM	48	100,0	100,0	100,0
--------------	------------	-----------	--------------	--------------	--------------

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26, 2026

Penelitian ini menghasilkan data primer dari 48 responden yang mewakili seluruh karyawan kantor pusat PT Persero Batam melalui penyebaran kuesioner pada periode Januari–Maret 2026. Data diolah menggunakan SPSS dengan analisis *frequencies*, *descriptives*, dan regresi linear berganda, dan menunjukkan kelengkapan data penuh (case validitas 100%) tanpa missing value pada semua variabel. Statistik deskriptif menunjukkan rata-rata skor tertinggi pada Kinerja Karyawan (38,63), diikuti Komunikasi (33,25), Konflik Interpersonal (29,88), dan Beban Kerja (29,40). Meskipun pada beberapa indikator terdapat tekanan kerja dan konflik, sebagian besar responden cenderung memberikan skor modus 4 (setuju) pada item kinerja dan komunikasi, yang mengindikasikan bahwa karyawan secara

umum masih mempersepsikan kinerja dan komunikasi internal di kantor pusat PT Persero Batam pada level yang cukup baik.

Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji KMO dan Bartlett's Test

Konstruk	KMO Measure	Bartlett's Chi-Square	df	Sig.	Status
X1 (Beban Kerja)	0,728	176,574	45	0,000	Valid
X2(Konflik Interpersonal)	0,742	191,236	45	0,000	Valid
X3 (Komunikasi)	0,841	255,313	45	0,000	Valid
Y (Kinerja Karyawan)	0,820	205,250	45	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (KMO and Bartlett's Test X1, X2, X3, Y)

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,790	0,60	Reliabel
Konflik Interpersonal (X2)	0,857	0,60	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,900	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,877	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26 (Reliability Statistics) , 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa:

- A. Kecukupan Sampel (KMO): Nilai KMO *Measure of Sampling Adequacy* untuk seluruh variabel (X1, X2, X3, dan Y) berada di atas 0,50. Nilai tertinggi terdapat pada variabel Komunikasi (0,841) dan Kinerja Karyawan (0,820). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 48 orang sudah mencukupi untuk dilakukan analisis faktor.
- B. Signifikansi (Bartlett's Test): Hasil pengujian *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk semua variabel. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar variabel dan model ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Dengan terpenuhinya kriteria KMO dan Bartlett's Test, maka seluruh instrumen pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan VALID secara statistik untuk mengukur variabel Beban Kerja, Konflik Interpersonal, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan di PT Persero Batam.

Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	38,63	6,740	48
Beban Kerja	29,40	6,934	48
Konflik Interpersonal	29,88	10,006	48
Komunikasi	33,25	8,482	48

Sumber: Data Olahan SPSS (Descriptive Statistics), 2026

A. Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel Beban Kerja memiliki nilai rata-rata 29,40. Item dengan skor tertinggi adalah P5 (kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan) sebesar 3,58, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa tugas yang diberikan relatif sesuai dengan kapasitas mereka. Sebaliknya, item P3 (tekanan kerja yang dirasakan) memperoleh skor terendah, yaitu 2,42, mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang dirasakan masih berada pada tingkat moderat dan tidak terlalu tinggi secara rata-rata.

B. Variabel Konflik Interpersonal (X2)

Variabel Konflik Interpersonal mencatat nilai rata-rata 29,88. Item P19 (hubungan kerja antar divisi) memiliki skor tertinggi, yaitu 3,29, menunjukkan hubungan kerja antarbagian masih tergolong stabil. Sementara itu, item P20 (kesulitan dalam bekerja sama) memperoleh skor terendah, 2,56, yang menggambarkan adanya kendala moderat dalam koordinasi dan kerja sama tim. Secara keseluruhan, dinamika hubungan interpersonal dinilai masih dalam batas yang relatif terkendali.

C. Variabel Komunikasi (X3)

Variabel Komunikasi menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi, yaitu 33,25. Item P21 (kejelasan instruksi pekerjaan) memperoleh skor tertinggi, 3,81, dengan sekitar 45,8% responden memilih jawaban “setuju”, yang menunjukkan bahwa instruksi kerja di PT Persero Batam secara umum tersampaikan dengan jelas dan dapat dipahami. Hasil ini menggambarkan bahwa komunikasi internal dinilai cukup baik dan efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas.

D. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 38,63. Item P34 (kepatuhan terhadap aturan dan waktu kerja) memperoleh skor 4,23, dengan mayoritas responden memilih “setuju” dan “sangat setuju”, mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen karyawan yang tinggi terhadap kualitas dan kuantitas kerja. Secara keseluruhan, kinerja karyawan dinilai cukup positif meskipun tetap perlu memperhatikan beban kerja dan konflik yang berada pada level moderat.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

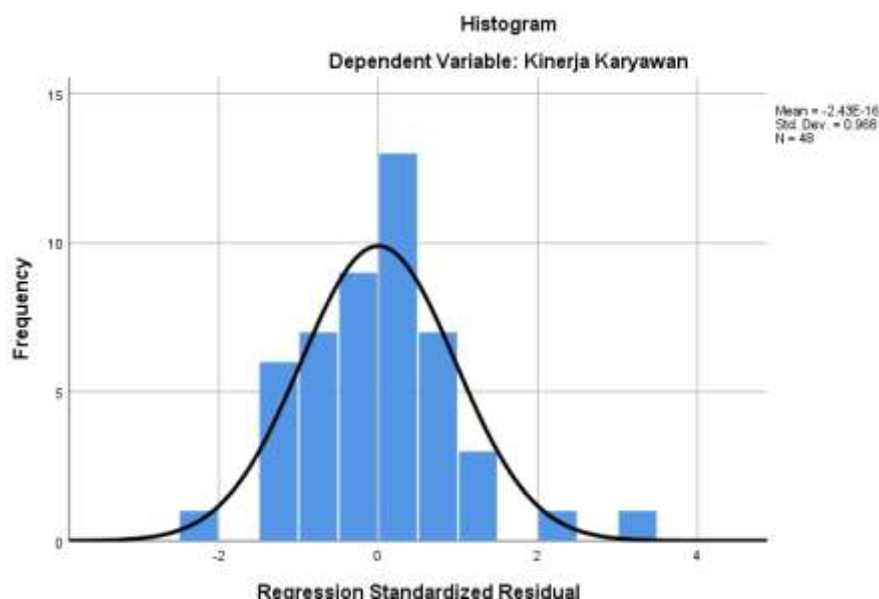
A. Uji Normalitas

Tabel 7. Residual Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
Predicted Value	23,00	48,48	38,63	5,321	48
Std. Predicted Value	-2,936	1,852	0,000	1,000	48
Standard Error of Predicted Value	0,650	2,955	1,157	0,436	48
Adjusted Predicted Value	25,36	49,55	38,69	5,266	48
Residual	-9,965	13,148	0,000	4,138	48
Std. Residual	-2,330	3,074	0,000	0,968	48
Stud. Residual	-2,390	3,181	-0,007	1,009	48
Deleted Residual	-10,482	14,075	-0,069	4,521	48
Stud. Deleted Residual	-2,533	3,584	0,000	1,051	48
Mahal. Distance	0,106	21,457	2,938	3,780	48
Cook's Distance	0,000	0,204	0,024	0,043	48
Centered Leverage Value	0,002	0,457	0,063	0,080	48

Sumber: Data Olahan SPSS (Residual Statistics), 2026

Berdasarkan hasil olah data residual, nilai rata-rata (mean) residual adalah 0,000 dengan standar deviasi 0,968, yang mengindikasikan bahwa data cenderung mengikuti distribusi normal.

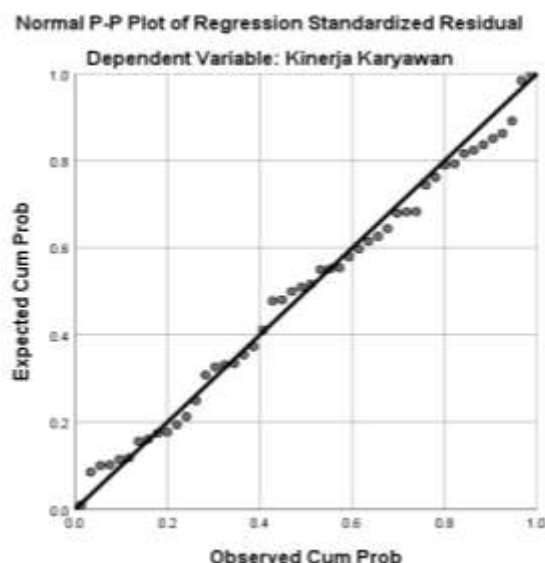


Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2026

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Grafik histogram digunakan untuk melihat distribusi data residual secara visual, yaitu apakah membentuk pola lonceng (bell-shaped) yang mendekati distribusi normal baku (0,1). Hasil grafik menunjukkan bahwa batang-batang histogram sangat mendekati kurva normal, simetris tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, serta

puncak lonceng berada di sekitar titik nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.



Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2026

Gambar 2. Normal P-P Plot

Grafik Normal P-P Plot menunjukkan satu garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas, dengan titik-titik data tersebar di sekitar garis tersebut dan mengikuti arah garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Di sisi lain, histogram juga menampilkan kurva berbentuk lonceng yang simetris. Kombinasi kedua pola ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dalam penelitian ini.

B. Uji Multikolinearitas

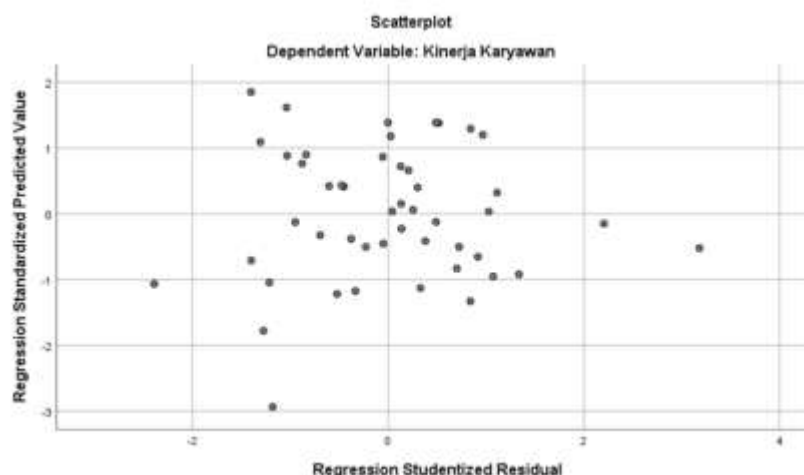
Tabel 8. Uji Multikolinearitas (Coefficients)

Tabel 8. Uji Multikolinearitas (Coefficients)												
model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	13,353	4,014		3,326	0,002	5,263	21,444					
Beban Kerja	0,097	0,108	0,100	0,900	0,373	-0,121	0,315	0,002	0,134	0,083	0,693	1,443
Konflik Interpersonal	0,050	0,074	0,074	0,677	0,502	-0,099	0,199	0,130	0,101	0,063	0,714	1,400
Komunikasi	0,629	0,075	0,792	8,372	0,000	0,478	0,781	0,775	0,784	0,775	0,958	1,044
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan												

Sumber: Data Olahan SPSS (Coefficients), 2026

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

C. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2026

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SRESID) menunjukkan titik-titik yang tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model dinyatakan layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang diteliti.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Tabel Coefficients

model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations	Zero-order	Partial	Part	Collinearity Statistics	
	B		Beta			Lower Bound	Upper Bound					Tolerance	VIF
(Constant)	13,353	4,014		3,326	0,002	5,263	21,444						
Beban Kerja	0,097	0,108	0,100	0,900	0,373	-0,121	0,315	0,002	0,134	0,083		0,693	1,443
Konflik Interpersonal	0,050	0,074	0,074	0,677	0,502	-0,099	0,199	0,130	0,101	0,063		0,714	1,400
Komunikasi	0,629	0,075	0,792	8,372	0,000	0,478	0,781	0,775	0,784	0,775		0,958	1,044
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan													

Sumber: Data Olahan SPSS (Coefficients), 2026

Berdasarkan Tabel 10 maka model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini

1. Konstanta (13,353): Menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja, Konflik Interpersonal, dan Komunikasi bernilai nol (tetap), maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 13,353 unit.

2. Koefisien Beban Kerja (0,097): Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,097, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien Konflik Interpersonal (0,050): Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Konflik Interpersonal akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,050.
4. Koefisien Komunikasi (0,629): Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Komunikasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,629. Nilai koefisien yang positif ini menunjukkan hubungan searah antara komunikasi dan kinerja.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.13 *Coefficients* (kolom *t* dan *Sig.*), hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- A. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X1): Diperoleh nilai hitung 0,900 dengan nilai signifikansi 0,373. Karena $0,373 > 0,05$, maka H1 ditolak, yang berarti Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Persero Batam.
- B. Pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan (X2): Diperoleh nilai hitung 0,677 dengan nilai signifikansi 0,502. Karena $0,502 > 0,05$, maka H2 ditolak, yang berarti Konflik Interpersonal secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- C. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (X3): Diperoleh nilai hitung 8,372 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima, yang berarti Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Persero Batam.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Uji F (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1330,596	3	443,532	24,253	.000 ^b
	Residual	804,654	44	18,288		
	Total	2135,250	47			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Konflik Interpersonal, Beban Kerja						

Sumber: Data Olahan SPSS (ANOVA), 2026

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai hitung sebesar 24,253 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H4 diterima, yang berarti

Beban Kerja, Konflik Interpersonal, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Persero Batam.

3. Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.789 ^a	0,623	0,597	4,276	0,623	24,253	3	44	0,000
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Konflik Interpersonal, Beban Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Data Olahan SPSS (Model Summary), 2026

Berdasarkan Tabel 15, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,623. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau pengaruh variabel Beban Kerja, Konflik Interpersonal, dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 62,3%. Sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, berikut adalah pembahasan mendalam mengenai pengaruh beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Persero Batam.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai hitung sebesar 0,900 dengan tingkat signifikansi 0,373. Karena nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis pertama (H_1) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Persero Batam. Hasil ini mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja yang diterima oleh karyawan kantor pusat PT Persero Batam tidak secara langsung mengubah level kinerja mereka secara nyata. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sally et al., (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan karena karyawan masih mampu menyelesaikan tugasnya meskipun volume pekerjaan tinggi. Meskipun hasil wawancara awal menunjukkan adanya penumpukan tugas, data statistik membuktikan bahwa kapasitas dan profesionalisme karyawan di perusahaan tersebut memungkinkan mereka tetap mempertahankan standar kerja yang ditetapkan.

Pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan nilai hitung sebesar 0,677 dengan signifikansi 0,502. Karena nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa konflik interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan ini menunjukkan bahwa ketegangan atau perbedaan pendapat yang terjadi antarindividu di lingkungan kerja PT Persero Batam tidak sampai mengganggu produktivitas kerja secara

drastis. Fenomena ini berbeda dengan hasil penelitian Manarisip et al., (2025) dan Shavica Alya, (2025) yang menemukan pengaruh negatif signifikan. Namun, dalam konteks PT Persero Batam, hal ini kemungkinan disebabkan oleh kedewasaan karyawan dalam memisahkan persoalan interpersonal dengan tanggung jawab profesional, sehingga kerja sama tim tetap terjaga demi mencapai target Perusahaan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Komunikasi (X3) memberikan hasil yang berbeda secara signifikan. Berdasarkan uji t, diperoleh nilai hitung sebesar 8,372 dengan signifikansi 0,000. Karena $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Persero Batam. Hasil ini menegaskan bahwa komunikasi adalah faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja di perusahaan ini, dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,792. Hal ini memperkuat teori dari Qairawan et al., (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi yang jelas membantu karyawan memahami tugas dan meminimalkan kesalahan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Daviki & Wijaya, (2024) serta Meliani et al., (2024) yang membuktikan bahwa efektivitas komunikasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Kejelasan instruksi dan keterbukaan informasi di PT Persero Batam terbukti menjadi kunci utama kelancaran operasional.

Pengaruh Beban Kerja, Konflik Interpersonal, dan Komunikasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai hitung sebesar 24,253 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis keempat (H4) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja, Konflik Interpersonal, dan Komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Square sebesar 0,623 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 62,3% terhadap variasi kinerja karyawan di PT Persero Batam. Hasil ini sejalan dengan penelitian Basuki Rahmat et al., (2025) yang menyatakan bahwa kombinasi beban kerja yang terukur dan komunikasi yang baik mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Meskipun secara parsial beban kerja dan konflik tidak dominan, namun ketika dikelola bersamaan dengan sistem komunikasi yang efektif, ketiganya menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi di PT Persero Batam.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Persero Batam, meskipun secara parsial hanya komunikasi yang berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan beban kerja dan konflik interpersonal tidak berpengaruh secara statistik. Hasil regresi menunjukkan bahwa 62,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, dengan komunikasi sebagai faktor dominan yang paling kuat memengaruhi kinerja melalui kejelasan instruksi, keterbukaan informasi, dan koordinasi yang efektif. Temuan ini menggarisbawahi bahwa, meskipun karyawan mengalami beban kerja dan ketegangan interpersonal pada level moderat, kemampuan organisasi untuk

menyelenggarakan komunikasi yang jelas dan terstruktur berhasil menjaga tingkat kinerja secara relatif baik.

Namun demikian, penelitian memiliki beberapa keterbatasan, antara lain keterbatasan populasi yang hanya meliputi karyawan kantor pusat PT Persero Batam sehingga temuan belum tentu dapat digeneralisasi ke unit kerja cabang atau perusahaan sektor sejenis, serta tidak mengintegrasikan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang juga berpotensi memengaruhi kinerja. Untuk penelitian selanjutnya, dianjurkan untuk memperluas sampel lintas unit kerja, menggunakan pendekatan mixed methods untuk menangkap dinamika proses, serta memperkenalkan variabel kontekstual tambahan agar kerangka model lebih komprehensif. Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan agar manajemen PT Persero Batam terus menguatkan alur komunikasi internal, mengevaluasi distribusi tugas secara berkala, serta mengelola konflik secara proaktif agar ketiga aspek ini tetap berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adista, R. D., & Raharjo, S. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perumdam. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 22(1), 37–44.
- Afif, M. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian packing produk minuman PT Singa Mas Pandaan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 1, 103–125.
- Alya, S. (2025). Pengaruh work-life balance dan konflik interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(12), 14–24.
- Daviki, V. A., & Wijaya, N. S. (2024). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan [The effect of communication on employee performance]. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(5), 840–849.
- Emzir. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Endang, E., Lestari, D., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, dan komunikasi terhadap stres kerja karyawan PT Viking Engineering Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 163–177.
- Ikhwan, M. R. (2025). Pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah, Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(12), 14–24.
- Lussianda, E. O., Adrian, M., Anggraini, N., & Fahrozi, M. (2024). The influence of leadership, organizational culture, and work environment on employee performance in public service. *Husnayain Business Review*, 4(2), 120–133.
- Manarisip, M. V., Tumbuan, W. J. F. A., & Rogi, M. H. (2025). The effect of work stress and interpersonal conflict on employee performance at the Minahasa Election Supervisory Body [Pengaruh stres kerja dan konflik interpersonal terhadap kinerja pegawai]. *Jurnal EMBA*, 13(2), 1–11.

- Meliani, A., Rosnani, T., & Saputra, P. (2024). Workload on SOEs employee performance: Mediating effects of work stress and burnout. *Journal of Human Resource Management and Organizational Behavior*, 4(3), 697–712.
- Nasution, H. R., Syahfitri, S. V., Islam, U., & Sumatera, N. (2024). Peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tim kerja. *Jurnal Manajemen dan Komunikasi Bisnis*, 3, 455–462.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2), 105–112.
- Pada, S., Mnc, K., Malang, P., Hatta, S., Indriana, Y., Saroh, S., Zunaida, D., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, F. I., Malang, U. I., Mt, J., Malang, H., Lppm, I., Islam, U., Mt, J., & Malang, H. (2020). Pengaruh konflik interpersonal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 447–453.
- Penelitian, D., Pendidikan, I., Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari perspektif metode penelitian. *Jurnal Metodologi Penelitian Pendidikan*, 1, 24–36.
- PT Persero Batam. (2020). Sejarah perusahaan. Diambil dari <https://perserobatam.com/tentang-kami/sejarah-perusahaan/>
- Qairawan, I., Aromatica, D., & Ariany, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok. *Jurnal Manajemen Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 4, 780–793.
- R, M. Z., Hastuti, I., & Rahmawati, E. D. (2024). Pengaruh suasana kerja dan konflik interpersonal terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3, 45–58.
- Rahman, A., & Yusuf, M. (2023). The impact of digital work environment and task design on employee well-being and performance. *Journal of Organizational Psychology and Human Resources*, 15(2), 123–135.
- Rumra, M. Y. (2023). Urgensi komunikasi efektif dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Komunikasi Bisnis*, 1, 1–12.
- Sally, V., Wahyu, N., Ekonomi, F., Islam, U., Sumatra, N., & Medan, K. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Manajemen Agraria*, 6(2), 2788–2797.
- Sisca, E. C., Sinaga, O. S., Purba, E. R. S., Fuadi, M., Butarbutar, M. B., & Simarmata, H. M. P. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Media Utama.
- Sualang, L. A., Taroreh, R. N., Komunikasi, P., Lingkungan, D., & Terhadap, K. (2020). Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung [The effect of

communication, conflict, and work environment toward employee performance at Office of Education and Culture of Bitung City]. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1321–1331.

Sudaryono. (2018). *Metodologi penelitian pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian administrasi: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan mixed methods*. Bandung: CV Alfabeta.

Tirtayasa, M. A., Mallongi, S., Arifin, Z., & Lestari, D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Skena Wahana Kreatif di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 4(3), 1425–1437.