

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONVEKSI PT. RIA PANAS SIPOHOLON RPS SERVICE

Sri Lestari¹, Rhofana Rizky Rika²

^{1,2}Program Studi Manajemen Universitas Islam As-Syafi'iyah

srisleman68@gmail.com

rrhofana@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence Communication and Work Environment on Employee Performance PT. Ria Panas Sipoholon with 48 permanent employees as respondents. The methods used are classical assumption analysis, simple and multiple regression analysis, simple and multiple correlation analysis, coefficient of determination, t test and f test. The results of the multiple correlation analysis that the relationship between communication and work environment with a value of 0.770 or 77.0%, which means it has a strong and positive correlation relationship to employee performance. The result of the coefficient of determination is 0.593, which means that communication and work environment have an effect of 59.3% on employee performance, while the remaining 40.7% is influenced by other factors. The results of the research using the t hypothesis test indicate that communication (X1) has a tcount value of 7.555 with a significant level of 0.000 which means that it partially has a positive and significant effect on employee performance. And the work environment (X2) has a tcount of 5.810 with a significant level of 0.000 which means that it partially has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Communication, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ria Panas Sipoholon dengan jumlah responden sebanyak 48 karyawan tetap. Metode yang digunakan yaitu analisa asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan berganda, analisis korelasi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian dari analisis korelasi berganda bahwa hubungan antara komunikasi dan lingkungan kerja dengan nilai 0,770 atau 77,0% yang artinya memiliki hubungan korelasi yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,593 yang artinya bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 59,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian dengan uji hipotesis t menunjukkan bahwa komunikasi (X₁) memiliki nilai t_{hitung} 7,555 dengan tingkat signifikan 0,000 yang artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja (X₂) memiliki t_{hitung} 5,810 dengan tingkat signifikan 0,000 yang artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

PT. Ria Panas Sipoholon mengkhususkan diri dalam menyediakan peralatan keselamatan dan seragam. Konveksi memproduksi seperti PDH, PDL, PSL seragam, jaket, pakaian dan kebutuhan alas kaki seperti kaos kaki dan sepatu. PT. Ria Panas Sipoholon diproduksi sesuai pesanan atau supplier. Awalnya konveksi ini adalah bisnis biasa yang hanya beroperasi dari rumah dan hanya memiliki 10 karyawan, namun seiring berkembangnya bisnis dan mulai mencari tempat khusus untuk mendirikan perusahaan bernama Konveksi PT. Ria Panas Sipoholon.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kemampuan, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja (Kasmir, 2019: 93). Faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan dan pengalaman (Sutrisno, 2013: 111). Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin dan inisiatif (Masram, 2017: 147).

Komunikasi adalah interaksi proses simbolik yang menghendaki orang-orang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk memperkuat sikap dan tingkah laku (Sukrillah, 2013:21). Terdapat komunikasi kurang baik di PT. Ria Panas Sipoholon antara atasan dengan karyawan, dan antara sesama karyawan karena kurangnya pemahaman pada saat atasan memberi perintah ke bawahannya. Hal itu membuat komunikasi kurang baik dan membuat hubungan menjadi salah paham. Dan terdapat kesalahpahaman antara pimpinan dengan bawahannya pada saat memberikan perintah. Selain itu kurangnya kerja sama antara sesama karyawan. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, pencahayaan, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66). Terdapat lingkungan kerja yang kurang nyaman di PT. Ria Panas Sipoholon karena pada saat mendapatkan pesanan lebih banyak dari biasanya membuat kondisi ruangan sangat lembab karena banyaknya bahan dan kain yang menimbun di ruang kerja sehingga menjadi sangat lembab, ventilasi yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan kondisi ruangan sehingga menyebabkan cahaya sinar matahari tidak masuk ke ruangan dan tidak adanya pertukaran cahaya. Dan banyaknya sampah-sampah kain dari sisa potongan yang bertebaran diseluruh ruangan karena tidak disediakan tempat sampah khusus untuk membuang sisa kain tersebut. Hal tersebut menimbulkan bau tidak sedap. Namun apabila lingkungan kerja dari perusahaan tersebut baik dari internal maupun eksternal yang baik dan nyaman seperti kebersihan yang baik di ruangan, sirkulasi udara yang baik, sampai dengan atasan ataupun rekan kerja yang memberikan komunikasi secara baik, mampu memberikan dampak yang bagus bagi karyawan dimana kinerja karyawan pun akan meningkat dan juga akan berdampak positif bagi perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rodiyana, 2022 dan Mubarok, 2022) dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan sebelumnya penelitian dari (Laksono, 2021 dan Rezaka, 2016) dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi PT. Ria Panas Sipoholon RPS Service (Studi Kasus Pada Konveksi PT. Ria Panas Sipoholon Service)”**.

2. Perumusan Masalah

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ria Panas Sipoholon?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ria Panas Sipoholon?

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dapat dicapai dalam sebuah penelitian yang dilakukan :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Ria Panas Sipoholon.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ria Panas Sipoholon.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dihasilkan akan memiliki kegunaan diantaranya adalah:

- 1) Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan manajemen mengenai *komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan*.
- 2) Manfaat Praktis
 - a. Bagi pihak perusahaan, sebagai salah satu bahan masukan untuk meningkatkan komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan perusahaan PT. Ria Panas Sipoholon agar menjadi lebih baik.
 - b. Bagi peneliti dapat mengambil hal-hal yang positif agar menambah wawasan atau mengenai kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Manajemen

Manajemen adalah suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sudah ditetapkan terlebih dahulu atau sebelumnya (Amirullah, 2015:5)

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam organisasi yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Sri Larasati, 2013:212).

Komunikasi

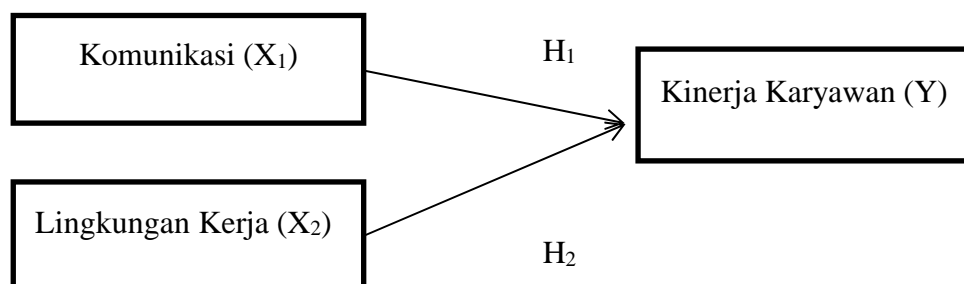
Komunikasi adalah pengiriman informasi dan makna dari individu atau kelompok kepada individu atau kelompok yang lain (Burhanudi, 2017:2).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah komponen yang sangat penting didalam karyawan

melakukan aktivitas bekerjanya (Suyotno, 2013:43).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2013:272).

Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2020), (Munawaroh, 2020) dan (Noviherni,2020) dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian terdahulu maka pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yaitu:

H₁ : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi pada pola tertentu dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu yang mempengaruhi kinerja karyawan (Haris, 2014:51).

Penelitian yang dilakukan oleh (Martini, 2017), (Lutfiyah, 2017) dan (Syahroni, 2021) dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian terdahulu maka pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu :

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Kuesioner disebarikan pada populasi karyawan PT. Ria Panas Sipoholon yang berjumlah 48 karyawan, menggunakan metode sampel jenuh. Jawaban yang sudah terkumpul diuji dengan uji instrumen penelitian seperti dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik atas data yang diolah menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Adapun metode analisa data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, analisis kolerasi sederhana dan berganda, dan

koefisien determinasi, ditutup dengan pengujian, uji hipotesis uji f secara silmutan, dan hipotesis uji t secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

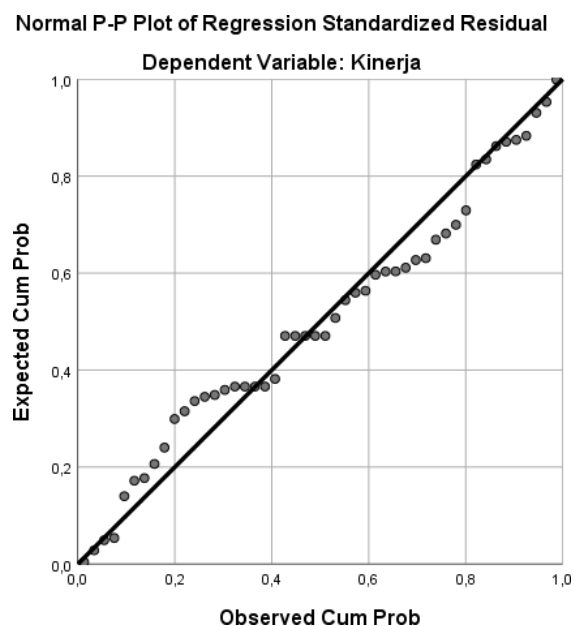
1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5,30359104
	Absolute Positive	.108
Most Extreme Differences	Negative	-.108
		.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.200
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS 26 (Imam Ghozali, 2016)

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikan Kolomogorov Smirnov $0,200 > 0,05$ yang mengartikan bahwa data terdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.540	1,852
	Lingkungan Kerja	.540	1,852

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26(Imam Ghozali, 2016)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil nilai tolerance dari variabel komunikasi dan lingkungan kerja yaitu $0,540 > 0,10$ dan nilai VIF $1,852 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,649	12,407		,213	.832
	Komunikasi	-.264	.256	-.206	1,032	.307
	LingkunganKerja	-.232	.204	-.228	-1,139	.261

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26(Imam Ghozali, 2016)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil komunikasi dengan nilai signifikan $0.307 > 0.05$ dan lingkungan kerja dengan nilai signifikan $0.261 > 0.05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dan terdistribusi normal dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,685	7,299		1,053	,298
	Komunikasi	,652	,150	,561	4,335	,000
	Lingkungan kerja	,250	,120	,270	2,087	,043

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data pengolahan SPSS 21 (Imam Ghozali, 2016)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi berganda antara X_1 dan X_2 terhadap Y didapatkan persamaan regresi yaitu :
 $Y : 7,685 + 0,652 X_1 + 0,250 X_2$

Dari hasil persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai $a = 7,685$ artinya jika tidak ada perubahan dari komunikasi dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan adalah 7,685.

Nilai $b_1 = 0,652 X_1$ artinya setiap penambahan satu skor atau nilai pada lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami penambahan skor sebesar 0,652 pada saat $X_1 = 0$

Nilai $b_2 = 0,250 X_2$ artinya setiap penambahan satu skor atau nilai pada lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami penambahan skor sebesar 0,250 pada saat $X_2 = 0$

5. Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Sederhana Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,445 ^a	,198	,181	10,966	1,349

a. Predictors: (Constant), Komunikasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data pengolahan SPSS 26 (Imam Ghozali, 2016)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa hubungan variabel komunikasi dan kinerja karyawan memiliki nilai 0,445 yang artinya variabel independen komunikasi memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Kolerasi Sederhana Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,422 ^a	,178	,160	11,104	1,220
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: KInerja Karyawan					

Sumber : Data pengolahan SPSS 26 (Imam Ghozali, 2016)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai 0,422 yang artinya variabel independen lingkungan kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

6. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7. Hasil Korelasi Berganda Komunikasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
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	,770	,593	,575	5,42017	,593	32,801	2	45	,000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Komunikasi									

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26 (Imam Ghozali, 2016)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa hubungan variabel komunikasi dan lingkungan kerja memiliki nilai 0,770 atau 77,0% yang artinya tingkat korelasi kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.

7. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Koefisien Deteminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,593	,575	5,420
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Komunikasi				

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26 (Imam Ghozali, 2016)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R² menunjukkan hasil sebesar 0,593 atau 59,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa determinasi yang mendekati nilai 1 berarti berpengaruh komunikasi dan ingkungankerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59,3% . Sedangkan sisanya yakni 40,7% dipengaruhi kepada variabel lainnya yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.

8. Uji Hipotesis
Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1927,293	2	963,646	32,801	,000 ^b
	Residual	1322,020	45	29,378		
	Total	3249,313	47			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Komunikasi						

Sumber : Data pengolahan SPSS 26 (Imam Ghozali, 2016)

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa taraf signifikansi 0,000 dan F_{hitung} sebesar 32,801 yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 32,801 > F_{tabel} 3,19$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang mengartikan bahwa Komunikasi dan Lingkungan kerja sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Fignifikasi Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji T Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,374	7,514		1,248	,219
	Komunikasi	,652	,150	,561	4,335	,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26 (Imam Ghozali, 2016)

Berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai t_{hitung} 4,335 dan nilai tingkat signifikansi 0,000. Disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} 4,335 > t_{tabel} 2,01063$ maka H_o ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Hasil Uji T Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,281	6,526		4,334	,000
	Lingkungan kerja	,250	,120	,270	2,087	,043

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data pengolahan SPSS 26 (Imam Ghozali, 2016)

Berdasarkan tabel 11 diperoleh nilai t_{hitung} 5,810 dan nilai tingkat signifikansi 0,043. Disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} 2,087 > t_{tabel} 2,01063 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat secara parsial lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Taraf signifikansi komunikasi yaitu 0,000 dan t_{hitung} 4,335 yaitu menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} 4,335 > t_{tabel} 2,01063. Maka dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi adalah proses interaksi simbolik yang menghendaki orang-orang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk memperkuat sikap dan tingkah laku itu. Bagi organisasi komunikasi merupakan saluran untuk proses manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, sehingga disimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang menghambat kinerja kerja kelompok adalah kurangnya komunikasi yang efektif menurut (Sukrillah, 2012:21).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Taraf signifikansi lingkungan kerja yaitu 0,043 dan t_{hitung} 2,087 yaitu menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,043 < 0,05$ dan t_{hitung} 2,087 > t_{tabel} 2,01063. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66).

SIMPULAN

1. Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh nilai t_{hitung} 4,335 dan nilai tingkat signifikansi 0,000. Disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} 4,335 > t_{tabel} 2,01063 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan hasil analisis korelasi berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh 0,770 atau 77% dengan hubungan yang kuat antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh nilai t_{hitung} 2,087 dan nilai tingkat signifikansi 0,043. Disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} 2,087 > t_{tabel} 2,01063 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat secara parsial lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan hasil analisis korelasi berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh 0,770 atau 77% dengan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda komunikasi berpengaruh lebih besar dari lingkungan kerja, maka peneliti memberikan saran penelitian sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja karyawan perlu diperhatikan dan diberikan fasilitas (alat kerja) yang sangat lengkap agar kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan kinerja karyawan akan meningkat.
2. Lingkungan kerja karyawan perlu diciptakannya lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Lingkungan yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

REFERENSI

- Abidin. (2015). *Manajemen Komunikasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Abidin. (2015). *Manajemen Komunikasi*. Bandung: CV. Pustaka setia.
- Afandi. (2016). *Concept & Human Resourhes Management For Management Research*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Afandy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Teori Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Amirullah. (2018). *Manajemen Sumber Daya* . Bandung: CV.Pustaka.
- Burhanudin. (2017). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Caplin. (2013). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Daryanto, B. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dewi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Rumah Batik Tatzaka. *Jurnal Universitas Jember*, 1 (2): 33-38.
- Edison. (2016). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfa Beta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hani, H. T. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Haris. (2014). *Kualitas Sumber Daya*. Jakarta: Persada Setia.

- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Kasmir. (2019). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Lakosono. (2021). Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Samaco. *Jurnal Akuntansi Perilaku*, 4 (1): 6-29.
- Larasati, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Budi Utama. Lutfiyah. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Exo Collection. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Purworejo*, 2 (1): 19-23.
- Makmun. (2017). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Buku Pedoman Guru.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakaya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakaya.
- Martini. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal di Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Koleksi Zidan Tayu-Pati. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 5 (1):20-22.
- Mubarok. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1 (10):1-8.
- Munawaroh. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rapi Collection. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi*, 8 (1): 28-30.
- Naibaho. (2013). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Jakarta: Gava Media.
- Nitisemito, A. (2013). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PersonaliaGhalia Indonesia.
- Noviherni. (2020). Komunikasi dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 7 (3): 11-25.
- Priyono. (2013). *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Alfabeta.
- Rezaka. (2016). Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Diperusahaan Bimatex. *Jurnal Karya Ilmiah*, 2 (3): 5-27.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindoPersada.
- Rodiyana. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT.BPRS Amanah Insani Bekasi. *Jurnal Refleksi Ilmiah*, 5 (3) 3-5.
- Ruslan. (2013). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sedamayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.
- Sedarmayanti. (2013). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Subagyo, P. (2013). *Konsep Dan Aplikasi*. Yogyakarta.
- Subagyo, P. (20213). *Forecasting Konsep Dan Aplikasi*. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sukrillah. (2013). *Pengaruh Teknologi Komunikasi Terhadap Kinerja*. Suranto. (2013). *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Group
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup.
- Suyotno. (2013). *Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Teori & Praktik*.
- Syahroni. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Ivo Fashion Malang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5 (2): 20-25.
- Torang. (2014). *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta Unggul Pangestu Nirmala Multimedia