



Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat

Sri Wulandari^{1*}, M. Anton Nurhidayat²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: sriwulandari112@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Agustus 2024

Disetujui : September 2024

Diterbitkan : Oktober 2024

Keywords:

Communication; Work
Environment; Employee
Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of communication and work environment on employee performance at PT. Worcas Nusantara Abadi West Jakarta. This study uses a quantitative method with an associative approach, which aims to determine the relationship between the independent and dependent variables. The sampling technique used is a saturated sampling technique, with data collection through observation and questionnaires involving 72 respondents. The partial results of the study indicate that there is a significant influence between communication and employee performance. Other partial results indicate that there is a significant influence between the work environment and employee performance. Simultaneously, the communication variables (X1) and work environment (X2) on employee performance show the results of the regression equation $Y = 16.195 + 0.480X1 + 0.125X2$ with a correlation coefficient of 0.654 which shows a strong relationship with a determination coefficient of 42.7%, while 57.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing shows the calculated F value $> F$ table ($25.758 > 3.13$), so H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between communication and work environment on employee performance at PT. Worcas Nusantara Abadi West Jakarta.

Kata Kunci:

Komunikasi, Lingkungan
Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dengan pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner yang melibatkan 72 responden. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil parsial lainnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil persamaan regresi $Y = 16,195 + 0,480X1 + 0,125X2$ dengan koefisien korelasi 0,654 yang menunjukkan hubungan kuat dengan koefisien determinasi 42,7%, sedangkan 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel ($25,758 > 3,13$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah menjadi pendorong utama bagi perubahan dalam dunia bisnis. Kemajuan teknologi membawa dampak perubahan pada manusia dalam beraktivitas, sekaligus mempengaruhi aktivitas manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat menjadi tantangan bagi perusahaan untuk dapat beradaptasi dan terus berinovasi agar perusahaan tetap dapat bersaing dan berkembang. Dengan globalisasi dan inovasi teknologi menuntut adanya perubahan dalam pengelolaan sebuah organisasi. Perusahaan dihadapkan pada tantangan baru seperti persaingan yang lebih ketat, perubahan pasar dan tuntutan untuk berinovasi secara terus menerus. Hal ini memaksa perusahaan untuk tidak hanya memperhatikan pada aspek teknologi dalam operasinya, tetapi juga fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang adaptif, kreatif dan terampil.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting agar suatu perusahaan dapat bersaing dan berkembang. Pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia berkualitas tinggi sangat penting bagi keberhasilan operasi bisnis seiring dengan upaya organisasi untuk beradaptasi terhadap dinamika lingkungan yang selalu berubah.

PT. Worcas Nusantara Abadi yang berlokasi di Jakarta Barat, bergerak di bidang industri makanan dan minuman, memiliki produk berkualitas dan memiliki kerjasama dengan mitra kerja yang terbilang cukup besar, sehingga produknya didistribusikan ke berbagai kota besar di Indonesia. Namun, berdasarkan observasi terlihat adanya permasalahan seperti keterlambatan dalam pengiriman barang, kesalahan dalam mengirimkan barang dan karyawan mengalami kesulitan dalam menentukan prioritas tugas, sehingga hal ini mempengaruhi kuantitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan, agar tidak kehilangan peluang bisnis dan timbulnya ancaman dari kompetitor yang dapat merebut pangsa pasar perusahaan ini. Sehingga untuk mengatasi hal tersebut perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusianya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Elviana, 2023) menyatakan bahwa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi sangat memainkan peran penting dalam sebuah organisasi, karena komunikasi yang efektif dapat membantu membuat informasi yang di sampaikan mudah dipahami dan diterima dengan baik. Komunikasi dapat mempengaruhi koordinasi dan kolaborasi antar karyawan. Seperti ketika terjadi konflik di lingkungan kerja komunikasi dapat menjadi salah satu solusi untuk menjadi pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang tepat. Sehingga komunikasi yang efektif diperlukan untuk menunjang perusahaan mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil prasurvei mengenai komunikasi pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat masih belum efektif. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting karena setiap kegiatan perusahaan harus didasari dengan komunikasi yang baik. Oleh sebab itu, perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka menciptakan komunikasi secara efektif sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Susanti & Mawardi, 2024) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Selain menjalin komunikasi yang baik, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai karyawan akan merasa senang untuk bekerja, merasa didukung oleh perusahaan sehingga dapat memaksimalkan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan ketersediaan lingkungan kerja yang memadai untuk mendukung dan memaksimalkan potensi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak memadai akan menghambat dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Idriszal & Amelia, 2024) dan (Sutedi & Suroto, 2024) bahwa komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan dan hasil penelitian dari (Fudzah dkk., 2020) dan (Hartati dkk., 2020) bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat.

KAJIAN LITERATUR

Komunikasi

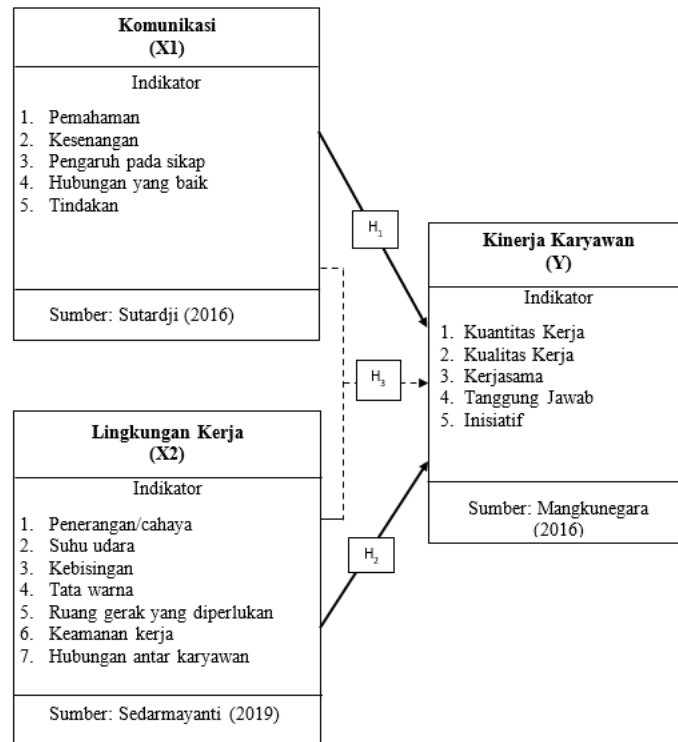
Dalam kehidupan sehari-hari kita selalu menggunakan komunikasi untuk berinteraksi dengan orang lain. Seperti halnya pada kehidupan dalam suatu organisasi, akan terasa sulit untuk dapat bekerja sama dan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi yang baik. Menurut Chaerudin dkk. (2020:388) “Komunikasi merupakan kunci dari suatu hubungan antaindividu yang digunakan dalam kehidupan sosial, sebagai fungsi dalam menyampaikan pesan atau tujuan dari komunikator kepada lawan bicara, agar mudah dimengerti dan mendapatkan respon dari komunikan”. Tetapi, menurut Suswatno dkk. (2020:194) “komunikasi merupakan suatu proses pertukaran pesan antarmanusia melibatkan elemen-elemen seperti *source, encoding, media/chanel, receiver, decoding, noise* dan *feedback*”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk kenyamanan, kesejahteraan dan mental karyawan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian khusus dari manajemen. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik, hal tersebut akan membawa dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang di kemukakan oleh Eroy dkk. (2020:153) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun untuk nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja”. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Busro (2017:301) “lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) ”kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan pengertian kinerja menurut Kawiana (2020:256) “kinerja adalah serangkaian capaian hasil kerja seorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dengan indikator semangat kerja, kualitas kerja, produk unggulan, keberhasilan dan akuntabilitas”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang proses pengumpulan dan analisis datanya dalam bentuk angka atau non angka yang diangkakan (data kualitatif yang dikuantitatifkan) lalu diolah dengan rumus statistik tertentu. Dengan pendekatan ini dapat ditarik kesimpulan dari hubungan sebab-akibat antara variable-variabel tertentu yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat yang beralamat di Green Sedayu Biz Park Daan Mogot Boulevard No. 39, Jl. Daan Mogot Boulevard, Kalideres, Jakarta Barat 11840. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat yang berjumlah 72 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat yang berjumlah 72 karyawan. Kuesioner atau angket adalah salah satu teknik pengumpuland data primer. Menurut Sugiyono (2021:199) ”kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan penulis tertulis kepada responden untuk di jawabnya”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.201	3.562		5.953	.000
	Komunikasi (X ₁)	.530	.080	.621	6.633	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil dari perhitungan analisis regresi pada variabel komunikasi di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 21,201 + 0,530X_1$. Dari hasil persamaan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 21,201 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X₁) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 21,201 poin. Nilai koefisien regresi komunikasi (X₁) sebesar 0,530 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 (satuan) unit pada variabel komunikasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,530 poin.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.245	3.804		8.475	.000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.216	.066	.367	3.296	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil dari perhitungan analisis regresi linier sederhana pada variabel lingkungan kerja (X₂) di atas, maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi yaitu $Y = 32,245 + 0,216X_2$.

Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 32,245 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 32,245 poin.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,216 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X₁), maka setiap perubahan 1 (satuan) unit pada variabel lingkungan kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,216 poin.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.195	4.124		3.927	.000
	Komunikasi (X ₁)	.480	.081	.563	5.944	.000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.125	.056	.212	2.237	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil pengujian analisis regresi yang terdapat pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,195 + 0,480X_1 + 0,125X_2$.

Dari hasil persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,195 dapat diartikan bahwa, jika variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,195 poin.
- Nilai komunikasi (X1) sebesar 0,480 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,480 point.
- Nilai lingkungan kerja (X2) sebesar 0,125 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,125 poin.

Analisis koefisien korelasi

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Komunikasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Komunikasi (X1)	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,621, artinya secara parsial variabel komunikasi (X1) mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.367**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	72	72
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.367**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil dari pengujian di atas, dapat diperoleh nilai hasil koefisien korelasi sebesar 0,367, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang **lemah** terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654^a	.427	.411	2.899

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,654 artinya variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.377	2.981

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada tabel di atas, hasil pengujian analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,386. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,6%, sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 ^a	.134	.122	3.539

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil dari tabel di atas, nilai analisis koefisien determinasi sebesar 0,134. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 13,4% sedangkan sisanya sebesar 86,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654^a	.427	.411	2.899

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian data pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,427 yang berarti bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42,7% sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.201	3.562		5.953	.000
	Komunikasi (X1)	.530	.080	.621	6.633	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 6,633 dengan nilai t hitung > nilai t tabel atau (6,633 > 1,994), kemudian nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,00 yang berarti bahwa nilai sig < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.245	3.804		8.475	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.216	.066	.367	3.296	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil pengujian di atas, dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 3,296 dengan nilai t hitung > nilai t tabel atau (3,296 > 1,994), kemudian nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,02 yang berarti bahwa nilai sig < 0,05 atau (0,02 < 0,05). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.963	2	216.481	25.758	.000 ^b
	Residual	579.912	69	8.405		
	Total	1012.875	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 25,758 artinya nilai F hitung > F tabel atau (25,758 > 3,13) dengan sig 0,00 yang berarti sig < 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima, jadi dari hasil perolehan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 21,201 + 0,530X_1$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,621 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,386 atau 38,6%, sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > nilai t tabel atau (6,633 > 1,994) dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (sari & Indirasari, 2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fudzah dkk., 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 32,245 + 0,216X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,367, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang lemah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh yaitu sebesar 0,134 atau 13,4%, sedangkan sisanya sebesar 86,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > nilai t tabel atau (3,296 > 1,994), dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,02 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutedi & Suroto, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hartati dkk., 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 16,195 + 0,480X_1 + 0,125X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat kekuatan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,654, artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,427 atau 42,7% sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (25,758 > 3,13) dengan signifikansi < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Idriszal & Amelian, 2024) dan (Sutedi & Suroto, 2024) yang menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang terbukti signifikan. Didukung oleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($6,663 > 1,994$) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Ini berarti terdapat pengaruh signifikansi secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,296 > 1,994$), dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 ($0,02 < 0,05$). Ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. Variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($25,758 > 3,13$), dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 ($0,00 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Chaerudin, Ali dkk. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV. Jejak, anggota IKAPI.
- Dewi, V. K. dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok, Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Elbadiansyah. (2023) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV. Budi Utama.
- Elviana, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Di Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 82-99.
- Fudzah, N., Bahri, S., & Khairani, L. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 173-183.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.
- Idriszal, F. N., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Collection Pada PT. Julo Teknologi Finansial Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 244-249.
- Irmayanti, N. W.D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV. Budi Utama.

- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Denpasar: (UNHI) universitas hindu indonesia press.
- Mangkunegara, A. A. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(2), 448-456.
- Paramansyah, Arman dan Ade Irvi Nurul Husna (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Pustaka Al-Muqstith.
- Prahendratno, Antonius dkk (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Pratama, Rheza. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Rahmat, Zul dkk. (2023). *Komunikasi Bisnis*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Ramadhanthi, A. E., & Ma'fiah (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kamping Kearifn Indonesia Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 223-233.
- Rezeky, Fitri dan Muhamad Yusuf. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Rohansyah, Miswar. (2017). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta:CV. Adikarya Mandiri.
- Sabah, M., & Sumiaty, R. Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Karya Anugrah Perkasa Gading Serpong Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1313-1323.
- Sari, M. A. P., & Maharani, H. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adikarya Lestari Nusantara (MR. CREAMPUFF) Sawangan Depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 577-588.
- Sari, M., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Empat Lawang. *ESCAF*, 2(1), 53-60.
- Sari, P. A. I., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 601-611
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K. dkk. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Nilacakra.
- Suswatno dkk. (2022). *Pengantar Manajemen*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: Dee Publish.

Syarif, Nasrul. (2019). *Komunikasi Kontemporer Bisnis Islam di Era Digital*. Yogyakarta: Dee Publish.

Tukatman dkk. (2023). *Metodelogi Penelitian*. Purwokerto: PT. Pena Persada Kerta Utama.

Yuratnasih, Yaya dan Liya Megawati. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Absolute Media