

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DENNY'S PERSADA CORPORATION

Dewi Shinta Wulandari Lubis
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma
E-mail: dewishintawulandari83@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Denny's Persada Corporation. Metode yang digunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Denny's Persada Corporation. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Denny's Persada Corporation. Hasil penelitian menunjukan secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Denny's Persada Corporation. Koefisien determinasi yang diperoleh pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Denny's Persada Corporation diperoleh sebesar 0.759. Menunjukkan seluruh variabel bebas berpengaruh sebesar 75.9 % pada penelitian ini

Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of communication and work environment on employee performance at PT Denny's Persada Corporation. The method used is descriptive quantitative research method. The results showed that partially communication had no effect on employee performance at PT Denny's Persada Corporation. Meanwhile, the work environment variable has a significant effect on employee performance at PT Denny's Persada Corporation. The results showed that simultaneously communication and work environment had a significant effect on employee performance at PT Denny's Persada Corporation. The coefficient of determination obtained by the influence of communication and work environment on employee performance at PT Denny's Persada Corporation is 0.759. It shows that all independent variables have an effect of 75.9% in this study

Key words: Communication, Work Environment, and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pemegang kendali dalam sebuah organisasi dalam menjalankan tujuannya (Ajabar, 2020), Aktivitas organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi tantangan tersendiri karena keberhasilannya pada kualitas sumber daya manusianya. Perkembangan perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai pegawai dalam suatu periode tertentu sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Warella & Dkk, 2021). Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki prestasi, karena itu memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Prestasi kerja karyawan bukannya suatu kebetulan saja tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah komunikasi dan lingkungan kerja. Menurut (Sahir & Dkk, 2021) yang mengatakan komunikasi merupakan siklus yang terjadi dalam suatu asosiasi melalui penyampaian, pengambilan, dan pertukaran informasi yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disepakati dan ditetapkan oleh kedua belah pihak yaitu anggota dan pimpinan organisasi. Semua pihak yang terlibat dalam perusahaan memerlukan komunikasi sebagai dasar dari kerjasama dan tindakan agar pekerjaannya dapat terlaksanakan dengan lancar dan harmonis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Sedangkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Rahman, 2017) Lingkungan kerja yang kondusif akan memberi pengaruh positif bagi kelangsungan karyawan bekerja, begitu juga sebaliknya. Bila lingkungan kerja mendukung dan memiliki komunikasi yang baik maka bisa dipastikan kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

Penelitian dilakukan pada PT Denny's Persada Coorporation Medan yang merupakan perusahaan dibidang penyewaan alat berat untuk perkebunan. Dari hasil observasi dan wawancara awal dengan pemimpin dari perusahaan diketahui komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan masih tidak begitu baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak mampu memahami instruksi atau arahan yang diberikan oleh pimpinan, sehingga masalah tidak bisa terealisasi dengan baik yang berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan. Sedangkan dari lingkungan kerja pada PT Denny's Persada Coorporation, masih dirasakan susunan tata letak yang kurang menarik, peralatan-peralatan yang kurang memadai mesin printer yang masih sedikit dan tidak dalam kondisi baik semua, dan tempat kerja yang masih kurang memadai karena suka pindah-pindah kantor.

2. TINJAUAN LITERATUR

Komunikasi

Komunikasi dapat dilakukan melalui lisan, dengan tulisan maupun dengan media komunikasi seperti telepon untuk menyampaikan atau bertukar informasi dari pengirim kepada penerima (Sopiah, 2018). Komunikasi adalah sebagai suatu proses penyampaian pesan baik verbal maupun non verbal yang didalamnya mengandung arti atau maksud tertentu atau lebih tepatnya penyampaian informasi atau gagasan dari individu satu ke individu lainnya baik berupa pikiran atau perasaan-perasaan melalui sarana tertentu (Situmorang, 2021:3). Komunikasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungannya yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah (Silviani, 2020). Menurut (Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, Risnita, 2020) indikator yang mempengaruhi komunikasi adalah, menyampaikan informasi dengan jelas; menerima dan memberi umpan balik; kondisi lingkungan; menangani interaksi emosional.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati & Dkk, 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan (Bahri Saiful, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Unaradjan, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Bahri Saiful, 2018) yaitu: ketersediaan sarana dan prasarana; kondisi sarana dan prasana; pola kerjasama antara atasan dan bawahan; hubungan dan komunikasi antara karyawan.

Kinerja

Menurut Sinaga, 2020 kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok yang dapat diukur sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu atau kelompok tersebut. Begitu juga menurut (Nasruddi & Paleni, 2020) kinerja adalah hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya selama periode tertentu. (Rismawati & Mattalata, 2018) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui dan tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut (Fattah, 2017) indikator kinerja sebagai berikut: hasil kerja, dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas; perilaku kerja, dengan indikator disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian; sifat pribadi, dengan indikator kepemimpinan, kejujuran serta kreativitas.

3. METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Denny's Persada Coorporation sampai pada saat dilakukannya penelitian ini berjumlah 35 orang

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komunikasi (X ₁)	Proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungannya yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah.	1. Menyampaikan informasi dengan jelas; 2. Menerima dan memberi umpan balik; 3. Kondisi lingkungan; 4. Menangani interaksi emosional;	Likert
Lingkungan Kerja (X ₂)	Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan.	1. Ketersediaan Sarana dan prasarana; 2. Kondisi sarana dan prasana; 3. Pola kerjasama antara atasan dan bawahan; 4. Hubungan dan komunikasi antara karyawan;	Likert
Kinerja (Y)	Hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya selama periode tertentu.	1. Hasil kerja; 2. Perilaku kerja; 3. Sifat pribadi;	Likert

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, sedangkan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan model persamaan.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana, Y: kinerja karyawan; X1: komunikasi; X2: lingkungan kerja; a: konstanta; β_1 : koefisien regresi variabel komunikasi, β_2 : koefisien regresi variabel lingkungan kerja; ϵ : *error of term* (variabel yang tidak diteliti)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 4.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.871 ^a	0.759	0.756	2.09087
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMUNIKASI (X1)				

Pada tabel diatas nilai yang diperoleh sebesar 0.759 atau 75.9 % menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan di PT Denny's Persada Corporation, sedangkan sisanya 24.1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti fasilitas, kompensasi dan lainnya.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1792,879	2	896,439	205,054	,000 ^a
Residual	568,324	130	4,372		
Total	2361,203	132			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMUNIKASI (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu 205.054 > dari nilai F_{tabel} yaitu 2.67 dan nilai signifikan 0.000 < dari nilai alpha 0.05. Dengan demikian variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Denny's Persada Corporation.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.3 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,920	2,278		3,916	,000
KOMUNIKASI (X1)	,023	,052	,019	,443	,659
LINGKUNGAN KERJA (X2)	,731	,036	,869	20,066	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Tabel diatas menunjukkan bahwa.

- Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi $0.443 < t_{tabel} 1.977$ dan nilai signifikan $0.659 >$ dari $\alpha 0.05$ (5%), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian secara parsial komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
- Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja $20.066 > t_{tabel} 1.977$ dan nilai signifikan $0.000 <$ dari $\alpha 0.05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian hipotesis pertama diketahui variabel komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan di PT Denny's Persada Corporation, ini terbukti nilai koefisien determinasi (R^2) dengan nilai 0.759 atau 75.9 %, sedangkan sisanya 24.1 % dijelaskan pada variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Artinya semakin tinggi nilai komunikasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Besarnya nilai kolerasi (R) yaitu sebesar 0.296 artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya diperoleh hasil pengaruh komunikasi 8.8% dan sisanya 91.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis kedua membuktikan variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Denny's Persada Corporation, ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 205.054 > F_{tabel} 2.67$ dengan nilai signifikan $0.000 <$ dari nilai $\alpha 0.05$. menandakan bahwa komunikasi yang di berikan oleh PT. Denny's Persada Corporation sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan membuktikan hasil penelitian menggunakan uji F (simultan) nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (34.87 > 3.11)$ dengan signifikan sebesar 0.000. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja cepat aman (KCA) dan kualitas komunikasi sama-sama memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.689.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel komunikasi $0.443 < t_{tabel} 1.977$ dan nilai signifikan $0.659 >$ dari $\alpha 0.05$ (5%), dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja $20.066 > t_{tabel} 1.977$ dan nilai signifikan $0.000 <$ dari $\alpha 0.05$ (5%). yang hasil hipotesis nya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan hal itu dibuktikan nilai signifikan Uji t sebesar $0.000 < 0.05$ karena nilai $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian, sebagai berikut.

1. Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai keterikatan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75.9 %, sedangkan sisanya 24.1 % dijelaskan pada variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti fasilitas, kompensasi dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia* (G. Dyah (ed.); 1st ed.). CV Budi Utama.
- Arianty, N. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan*. 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>
- Bahri Saiful, M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja, Budaya organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Setyaningrum (ed.); 1st ed.). CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fattah, H. (2017). *epuasan kerja dan kinerja pegawai* (R. Wardarita (ed.); 1st ed.). elmatara (anggota IKAPI).
- Ferinia, R. (2020). *Komunikasi Bisnis* (R. Watrianthos (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Lori, P. (2020). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*, 13.
- Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, Risnita, M. (2020). *Pesantren Efektif* (G. Ayu Dyah (ed.); 1st ed.). CV Budi Utama.
- Nasruddi, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia* (D. Ayu (ed.); 1st ed.). CV Budi Utama.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Pranitasari, diah. (2019). *keterikatan kerja* (C. morris sartono (ed.); 1st ed.). CV Budi Utama.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi* (Sobirin (ed.); 1st ed.). CV Sah Media.
- Rahmawati, I., & Dkk. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Zulfikar (ed.); 1st ed.). LPPM.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja* (1st ed.). Celebes Media Perkasa.
- Sahir, H., & Dkk. (2021). *pengembangan dan budaya orrganisasi* (A. Karim & J. Simarmata (eds.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Saleh, M. (2016). *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi* (L. Anggraini (ed.); 1st ed.). Universitas Brawijaya Press.
- Saragi, D. D., Saragi, D. D., & Sari, P. S. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan Pendahuluan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang lingkup lingkungan tempat pegawai bekerja , maka dari itu pihak in. 1845*, 55–79.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi* (I. Silviani (ed.); 1st ed.). PT Scopindo Media

Pustaka.

- Sinaga, O., & Dkk. (2020). *manajemen kinerja dalam organisasi* (J. Simarmata (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Situmorang, R. (2021). *Komunikasi Organisasi* (1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasional* (1st ed.). Andi.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D* (20th ed.). ALFABETA.
- Unaradjan, D. (2019). *metode penelitian kuantitatif* (K. Sihotang (ed.); 1st ed.). universitas katolik indonesia atma jaya.
- Warella, Y., & Dkk. (2021). *penilaian kineja sumber daya manusia* (A. Rikki & J. Simarmarta (eds.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Wibowo, H. (2018). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus pada PT. Sampurna Kuningan di Juwana)*. Universitas Muria Kudus.