

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Setia Sejahtera Cabang GNTU Kebayoran Baru Jakarta Selatan

Dinda Putri Aksana^{1*}, Angga Rovita²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (1-08-2024) Revised (7-08-2024) Accepted (01-09-2024)</p> <p>Keywords: Communication, Work Environment, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the Effect of Communication and Work Environment on Employee Performance at PT. Satria Setia Sejahtera Branch GNTU Kebayoran Baru South Jakarta both partially and simultaneously. The method used in this study uses a quantitative method with an associative approach. The population in this study were 64 respondents, the sampling technique used saturated sampling where all populations were sampled in this study. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study Communication has a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 15.154 + 0.632X_1$. Hypothesis testing obtained a tcount value > ttable (7.244 > 1.670). Thus H01 is rejected and Ha1 Work environment has a significant effect on Employee Performance regression equation $Y = 12.109 + 0.713X_2$. Hypothesis testing obtained a tcount value > ttable (9.065 > 1.670). Communication and Work Environment on Employee Performance with regression equation $Y = 11.087 + 0.155X_1 + 0.583X_2$. Simultaneous hypothesis testing obtained Fcount value > Ftable or (41.882 > 3.15). Thus H03 is rejected and Ha3 is accepted..</i></p>
<p>Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Setia Sejahtera Cabang GNTU Kebayoran Baru Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini 64 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15.154 + 0.632X_1$. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,244 > 1,670). Dengan demikian H₀₁ ditolak dan H_{a1} Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan persamaan regresi $Y = 12.109 + 0.713X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9,065 > 1,670). Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11.087 + 0.155X_1 + 0.583X_2$. Uji hipotesis secara simultan didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (41,882 > 3,15). Maka dengan demikian H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perusahaan sebagai penopang stabilitas ekonomi bangsa harus cepat beradaptasi dengan perubahan zaman yang ditandai dengan banyaknya perubahan dalam Revolusi Industri. Untuk bertahan, organisasi harus menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan, terdapat banyak cara untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapainya secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta manajemen yang baik karena mereka terlibat langsung dan berperan aktif dalam operasional perusahaan. Perusahaan harus

*Corresponding author.

E-mail: dindaputriaksana28@gmail.com (First Author)

memberikan perhatian maksimal pada karyawannya dengan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin pesat.

Afandi (2018:83) mendefinisikan “kinerja dari sudut pandang hasil kerja sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.” Berdasarkan observasi penulis di PT. Satria Setia Sejahtera, ditemukan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan belum memenuhi harapan perusahaan dari beberapa faktor seperti kesopanan/keramahan penilaian dari 99% menjadi 96,1%, penampilan/kerapihan 99% menjadi 97% dan juga sikap proaktif 98% menjadi 95,1% mengalami penurunan di setiap tahunnya (tidak stabil).

Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunannya kinerja pada PT. Satria Setia Sejahtera adalah pada komunikasi. Komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut I. M. Ginting et al (2019:36), “komunikasi adalah metode penyampaian pesan yang dilakukan secara langsung atau melalui media.” Keberadaan komunikasi ini mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi melalui hubungan yang diinginkan. Salah satu komponen yang dibutuhkan dalam manajemen dan organisasi adalah Kerjasama. Kerjasama dapat dilakukan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan di antara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi, dengan adanya respon, tanggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikasi berarti pesan yang dikirim itu sudah sampai sehingga terjadi komunikasi dua arah.

Faktor lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:9), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Sementara itu, Afandi (2018:65) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban, misalnya dengan menyediakan fasilitas seperti air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan lain sebagainya.” Lingkungan kerja pada PT. Satria Setia Sejahtera belum cukup kondusif dimana terdapat beberapa fasilitas dan hubungan antar karyawan yang kurang baik. Hal ini didasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan.

Lingkungan kerja non fisik juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:19), “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan.”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Setia Sejahtera Cabang GNTU Kebayoran Baru Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komunikasi

Menurut I. M. Ginting *et al* (2019:36), “Komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang dilakukan secara langsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan”. Sedangkan menurut Handoko (2016:270) “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Sedangkan Menurut Supomo dan nurhayati (2018:158) menyimpulkan bahwa “komunikasi adalah proses informasi yang diberikan oleh pihak pertama ke pihak lainnya, agar pihak lainnya mengetahui dan mengerti isi inti dari informasi tersebut”.

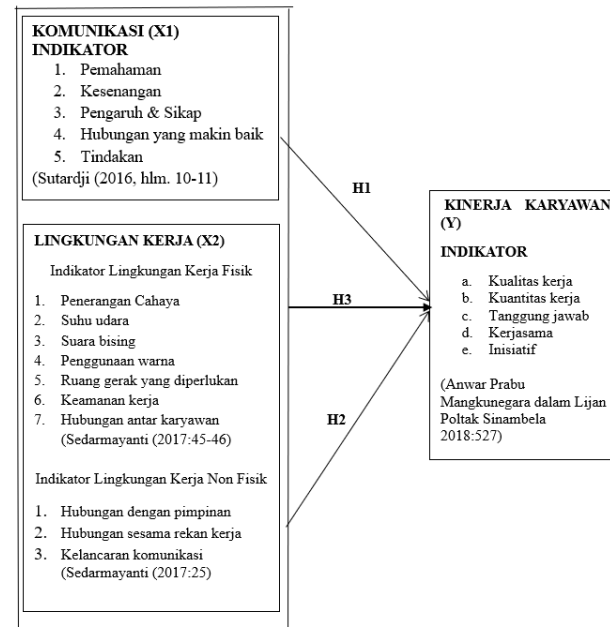
Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:9) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Berikutnya menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Selanjutnya, Nitisemito dalam Faida (2019:108) menyatakan bahwa “Sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam (Surya Akbar, 2018:2) “Kinerja adalah terjemah dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Menurut Afandi (2018:83) memberikan pengertian

bahwa “kinerja yang ditinjau dari sisi hasil kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.” Menurut Anwar Mangkunegara dalam (Nurul Fizia & M. Imam Muttaqijn, 2018:62) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan
- H2: Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3: Terdapat pengaruh antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. METODE

Dalam pendekatan penelitian yang akan dilakukan, menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2018:86) adalah “suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.” Penelitian ini dilakukan di PT. Satria Sejahtera. Lokasi penelitian yang beralamat Jl. Jendral Sudirman No. Kav 58, RT.5/RW.3, Senayan, Kec. Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12190. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala linkert, yaitu pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang memberikan alternatif dan jawaban yang di beri skor 1,2,3,4,5. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Satria Setia Sejahtera berjumlah sebanyak 64 orang. Dengan demikian maka penulis menetapkan bahwa dalam penelitian ini adalah sebagai sampel yaitu 64 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.154	3.473		4.363	.000
	Komunikasi	.632	.087	.677	7.244	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,154 + 0,632X_1$, dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 15,154 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,154 poin. Nilai koefisien regresi Komunikasi (X_1) sebesar 0,632 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Komunikasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,632 poin.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.109	3.114		3.889	.000
	Lingkungan Kerja	.713	.079	.755	9.065	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,109 + 0,713X_2$, dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 12,109 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,109 poin. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,713 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,713 poin.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	(Constant)	11.087	3.239		3.424	.001
	KOMUNIKASI	.155	.138	.166	1.120	.267
	LINGKUNGAN_KERJA	.583	.140	.618	4.172	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dimodelkan dalam bentuk persamaan Regresi sebagai berikut: $Y = 11,087 + 0,155X_1 + 0,583X_2$

Hasil pengujian yang diperoleh di atas adalah sebagai berikut:

- $b = 11,087$ menyatakan bahwa jika Komunikasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja karyawan (Y) sebesar 11,087.
- $b_1 = 0,155$ menyatakan jika Komunikasi (X_1) bertambah, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,155, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja (X_2).
- $b_2 = 0,583$ menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja (X_2) bertambah, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,583, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Komunikasi (X_1).

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk menilai seberapa kuat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil dari pengujian koefisien korelasi secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi Secara Parsial Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		KOMUNIKASI	KINERJA_KARYAWAN
KOMUNIKASI	Pearson Correlation	1	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
KINERJA_KARYAWAN	Pearson Correlation	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

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

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian analisis koefisien kolerasi secara parsial pada tabel 4, didapat hasil nilai koefisien kolerasi sebesar 0,677 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki Tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		LINGKUNGAN_KERJA	KINERJA_KARYAWAN
LINGKUNGAN_KERJA	Pearson Correlation	1	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
KINERJA_KARYAWAN	Pearson Correlation	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

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

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian analisis koefisien kolerasi parsial pada tabel 5, ditemukan bahwa nilai koefisien kolerasi sebesar 0,755, berada dalam rentang 0,600 hingga 0,799. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y), dengan tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary								
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.761 ^a	.579	3.130	.579	41.882	2	61	.000

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN_KERJA

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan analisis simultan pada tabel 6, diperoleh hasil koefisien kolerasi sebesar 0,761. Nilai ini berada dalam rentang 0,600 hingga 0,799, menunjukkan bahwa kedua variabel independen (X1 dan X2) berhubungan kuat dengan variabel dependen (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.450	3.520

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel 7, ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,458. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh sebesar 45,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sementara sisanya yaitu 54,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.563	3.136

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan analisis parsial koefisien determinasi pada tabel 8, ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,570. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57,0%, sementara itu, 43% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.565	3.130

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN_KERJA

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,579 atau 57,9 % . ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar 57,9 %. Sedangkan sisanya (100-57,9) = 42,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.154		4.363	.000
	KOMUNIKASI	.632	.087	.677	7.244

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan analisis parsial pada tabel 10, nilai t_{hitung} yang diperoleh (7,244) melebihi nilai t_{tabel} (1,670), dan nilai p value (0,000) lebih rendah dari signifikansi (0,05). Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil 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)	12.109		3.889	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.713	.079	.755	9.065

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 11, didapat nilai t_{hitung} 9,065 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,670. Selain itu, nilai p value yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari Tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (uji F)**Tabel 12. Hasil Uji F Variabel Komunikasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	820.627	2	410.313	41.882	.000 ^b
	Residual	597.608	61	9.797		
	Total	1418.234	63			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN_KERJA

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel 12, didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,882 > 3,15$) hal ini juga dibuktikan dengan hasil dari nilai p value $< sig. 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Setia Sejahtera Cabang GNTU Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian**Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, didapat nilai persamaan regresi $Y = 15,154 + 0,632X_1$ nilai pengujian koefisien didapat sebesar 0,677 dengan demikian variabel independen (X1) dan variabel dependen (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara parsial atau kontribusi pengaruh sebesar 0,458 atau 45,8% sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis secara parsial didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,244 > 1,670$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Setia Sejahtera Cabang GNTU Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

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

Berdasarkan hasil analisis, didapat nilai persamaan regresi $Y = 12,109 + 0,713X_2$ nilai pengujian koefisien didapat sebesar 0,755 dengan demikian variabel independen (X2) dan variabel dependen (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara parsial atau kontribusi pengaruh sebesar 0,570 atau 57,0% sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis secara parsial didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,065 > 1,670$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Setia Sejahtera Cabang GNTU Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

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

Berdasarkan hasil analisis, didapat nilai persamaan regresi $Y = 11,087 + 0,155X_1 + 0,583X_2$. Nilai koefisien korelasi atau Tingkat hubungan antara dua variabel bebas dengan variabel terikat didapat nilai sebesar 0,761 dengan demikian kedua variabel independent (X1 dan X2) dan variabel dependen (Y) memiliki Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,579 atau 57,9% sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis secara simultan didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($41,882 > 3,15$). Maka dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Setia Sejahtera Cabang GNTU Kebayoran Baru Jakarta Selatan

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Satria Setia Sejahtera Cabang GNTU Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Hubungan ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 15,154 + 0,632X_1$, serta koefisien korelasi sebesar 0,677, menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen (X1) dan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi sebesar 45,8%, menunjukkan bahwa 45,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi. Uji

- hipotesis parsial menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,244 > 1,670$), yang menolak H_{01} dan menerima H_{a1} , menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Satria Setia Sejahtera Cabang GNTU Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Persamaan regresi untuk hubungan ini adalah $Y = 12.109 + 0.713X_2$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,755, menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independent (X_2) dan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi sebesar 57,0%, menunjukkan bahwa 57,0% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja. Uji hipotesis parsial menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,065 > 1,670$), menolak H_{02} dan menerima H_{a2} , menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Satria Setia Sejahtera Cabang GNTU Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Persamaan untuk hubungan simultan ini adalah $Y = 11.087 + 0.155X_1 + 0.583X_2$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,761, menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen (X_1 dan X_2) dan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi simultan sebesar 57,9%, menunjukkan bahwa 57,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan lingkungan kerja secara bersamaan. Uji hipotesis simultan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,882 > 3,15$), menolak H_{03} dan menerima H_{a3} , menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Bisnis*, 3.
- Andi Jusdiana Ahmad1, Mappamiring, Nuryanti Mustari. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Volume 3, Nomor 1.
- Arif, Y. H. (2018). *Pemahaman Menejemen Sumber Daya Manusia, (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: Caps : Yogyakarta.
- Arni Muhammad, (2016). *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara manajemen Press.
- Eva Elviana. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol. 1 No. 3 E-ISSN : 2830-7690.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Firmansyah, & Budi, W. M. (2018). *Pengantar Menejemen*. Ed.1, Cet.1. Yogyakarta: Deepublish.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Penertbit Deepublish.
- Ganyang, T. M. (2018). *Menejemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)*.
- Handoko, T. H (2016). *"Manajemen Edisi 2"*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Pengantar Menejemen*. Jakarta: Cetakan Pertama PT. Grasindo.
- Hidayat, A. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur*, 1 (1), 141-150.
- Imam, M., & Nurul, F. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 03, 122.
- Kasmir. (2018). *Menejemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.

- Kristina Munthe dan Ermina Tiorida. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 3, No. 1, ISSN 2460-8211.
- Mangkunegara. A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhammad Sobri, Emma Lilianti, Erfan Robyardi. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Manivestasi*, Vol. 3 No.2, ISSN 2745-3963.
- Nurdin Latif, Azhary Ismail, Nurmega, Andi Irwan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Journal of Management & Business*, 5(1).
- Qurbani, Derita, and Dede Solihin. "Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8, no. 2 (2021): 223-232.
- Reni Armiami. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indo Java Land. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan Syariah*. El-Arbah | Vol 4 | No. 1 |
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume 9 Nomor 2 (November) ; 273-281.
- Sarinah., Mardalena. (2017). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supomo, R. Nurhayati. (2018). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutardji, (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*, Jakarta: PT. Kencana.
- Tiar Mirnasari , Nia Septiana Sari. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*. Vol. 4, No. 3.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yuneti Okta Sari(2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*. (Volume 7, Number 1, pp. 150-154 P-ISSN: 1979-7095 E-ISSN: 2615-4501).