

## **PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KUTA MIMBA**

**I Komang Janur Artha Yasa<sup>1</sup>**  
**Made Yudi Darmita<sup>2</sup>**

**Fakultas Bisnis Dan Sosial Humaniora**  
**Universitas Triatma Mulya, Badung-Bali<sup>1,2</sup>**  
email : janurartha161@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This research aims to find out the influence of communication on employee performance at Kuta Mimba Cooperative. To find out the effect of the work environment on employee performance at Kuta Mimba Cooperative. To find out how big the influence of communication and work environment on employee performance at Kuta Mimba Cooperative. The sample used was 92 people, this study used a questionnaire in data collection. The data analysis technique used is descriptive analysis, validity and reliability testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test analysis and coefficient of determination. The results of the analysis resulted in a regression equation model  $Y = 4.554 + 0.022X_1 + 0.057X_2$ . This study resulted in three conclusions, namely there is a partially positive and significant influence of communication on employee performance. There is a partially positive and significant influence of work environment on employee performance. The influence of communication and work environment on employee performance at Kuta Mimba Cooperative is 42,8%.*

**Keywords :** communication, work environment, employee performance

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan kegiatan suatu perusahaan, baik itu perusahaan besar, kecil, maupun swasta dalam mencapai suatu tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016). Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan dengan tingkat persaingan bisnis yang sangat ketat. Maka dari itu perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, seperti

mempunyai pengetahuan yang luas dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya serta usaha dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pencapaian sebuah keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi di dalam dunia bisnis akan selalu ditentukan oleh kinerja para karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehiono, 2012). Pentingnya memiliki kinerja karyawan yaitu untuk mengetahui apakah dalam perusahaan tersebut sudah terwujud visi dan misi yang ditargetkan dan apakah dalam perusahaan tersebut sudah mencapai titik keberhasilan dan keuntungan yang diinginkan bagi perusahaan, karyawan, maupun bagi masyarakat.

Komunikasi juga berperan penting dalam suatu organisasi. Pencapaian kinerja individu karyawan yang maksimal pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif yang terjadi di dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga akan mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan pada instansi-instansi pemerintah (Handoko, 2016).

Selain komunikasi, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nitisemito, 2016). Maka dari itu organisasi atau perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kerja yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik,

penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan atasan).

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Kuta Mimba yang terletak di Jl. Sriwijaya, Legian, Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Koperasi Kuta Mimba merupakan koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam, yang terdiri dari 92 karyawan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karyawan telah memahami beberapa hal yang mendasar seperti *job description* yang sudah diberikan kepada semua karyawan di setiap bagian kerja. Namun kinerja karyawan masih kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, hal ini dapat dilihat dari karyawan masih sulit mencapai target yang telah ditentukan. Dan karyawan terkadang cepat merasa bosan dan jenuh sehingga menurunkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja, ini tentunya sangat berdampak pada kinerja karyawan yang dapat menyebabkan kinerja menurun.

Pada Koperasi Kuta Mimba terdapat beberapa komunikasi yang dilakukan melalui jenis-jenis pertemuan yang dilaksanakan dalam periode satu tahun, komunikasi yang dilakukan pada Koperasi Kuta Mimba yaitu komunikasi horizontal dan vertikal. Walaupun komunikasi yang dilakukan sudah baik, namun masih sering terjadi kekeliruan dan kesalahpahaman dalam penerimaan informasi. Hal tersebut terlihat dimana adanya karyawan yang sering mengalami masalah komunikasi antara sesama karyawan baik itu atasan dengan bawahan maupun antara

sesama bawahan, sehingga hal tersebut menyebabkan terjadinya saling berbeda pendapat, hal ini juga menyebabkan ketidakefektifan karyawan dalam bekerja. Kesalahan dalam menyampaikan informasi ini seringkali menyebabkan kekeliruan dalam bekerja, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal seperti ini sering terlihat pada atasan dengan bawahan, dimana karyawan kadang salah mengartikan pesan yang diberikan oleh atasan. Sering juga terjadi negatif komunikasi dimana karyawan bidang satu dengan bidang yang lain tidak mempunyai hubungan komunikasi yang harmonis atau tidak mepedulikan bidang lain sehingga hubungan kerja sama antar bidang satu dengan bidang yang lainnya menurun.

Begitupun juga dengan lingkungan kerja, permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah masih terdapat kekurangan diantaranya terdapat beberapa peralatan-peralatan yang masih rusak dan belum diperbaiki, seperti pendingin ruangan dan mesin fotocopy. Serta terdapat penataan ruang kerja yang kurang rapi. Dan hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis dan kadang berselisih karena berbeda pendapat. Sehingga menyebabkan karyawan terkadang cepat merasa bosan dan jenuh sehingga menurunkan semangat dan gairah karyawan saat bekerja.

Komunikasi yang kurang baik dan lingkungan kerja yang kurang kondusif mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal dan menurun. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba sehingga masalah yang diteliti dalam

penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba?
3. Seberapa besar pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komunikasi**

Fahmi (2014) menyatakan, komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain, baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

Menurut Murwansyah (2012), komunikasi adalah proses yang digunakan untuk mendapatkan makna pemahaman melalui pemindahan pesan-pesan simbolik.

Sedangkan Handoko (2016) menyatakan, komunikasi adalah proses pemindahan dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lan.

### **Lingkungan Kerja**

Saydam (2014) menyatakan, lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurt Lewa dan Subono (2015) bahwa, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang meningkat pekerja dengan lingkungan.

Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Nitisemito (2016), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan Swastha dan Sukotjo (2014) menyatakan, lingkungan kerja sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya.

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut Armstrong dan Baron (2012), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Pengertian lain diungkapkan oleh Mangkunegara (2013) yang menjelaskan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

#### **Kajian Empiris**

Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di bawah ini :

Mandara Guna yang berasal dari Universitas Triatma Mulya. Penelitian ini disusun pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Gatsu Denpasar. Hasil yang didapat dari hasil penelitian ini adalah komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Gatsu Denpasar. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Gatsu Denpasar.

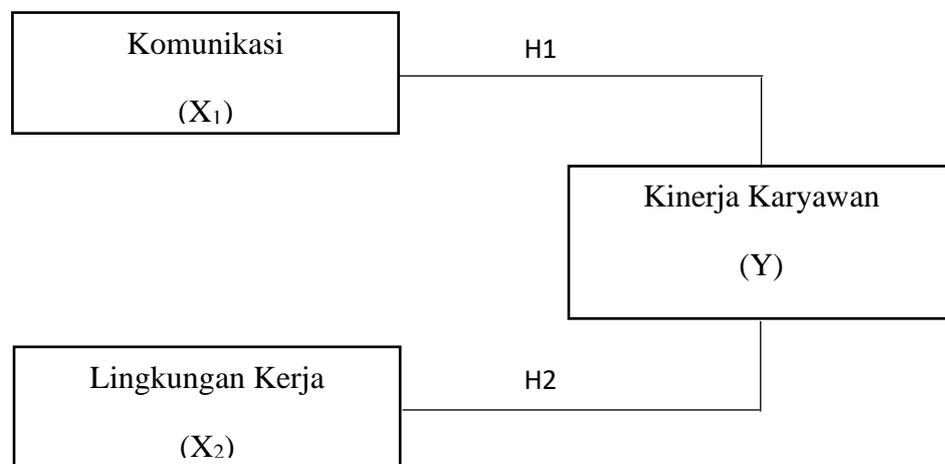
Agus Murdiyanto yang berasal dari Universitas Stikubank Semarang. Penelitian ini disusun pada tahun 2012 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. Hasil yang didapat dari hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. Hal itu diperoleh dari  $t_{hitung}$  sebesar 2,053 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,99 maka hipotesis diterima. Hasil yang didapat dari hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. Hal itu diperoleh dari

$t_{hitung}$  sebesar 10,486 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,99 maka hipotesis diterima.

Jemi Harta yang berasal dari Universitas Triatma Mulya. Penelitian ini disusun pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Novotel Airport Ngurah Rai. Hasil yang didapat dari

hasil penelitian ini adalah komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Novotel Airport Ngurah Rai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Novotel Airport Ngurah Rai.

### **Kerangka Konseptual**



**Gambar 1**

### **Kerangka Konseptual**

### **Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba**

#### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif antara komunikasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Kuta Mimba.

H2 : Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Kuta Mimba.

#### **METODE PENELITIAN**

##### **Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian yang baik, salah satu hal yang terpenting yang dibutuhkan adalah membuat desain penelitian untuk menunjang dan memberikan hasil penelitian yang sistematis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) disebut metode kuantitatif karena, ada penelitian berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik. Ditinjau dari tingkat ekplanasi penelitian ini merupakan penelitian

asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2017), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan menurut Sugiyono (2017), definisi hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara atau tanya jawab dengan pemimpin karyawan yang berkompeten terhadap masalah yang diteliti.

#### 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan membaca dan mencatat dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

#### 3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan-pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk dimintai keterangan terhadap sesuatu yang dialami yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Kuesioner ini menggunakan jenis skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017), skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner disebar kepada responden dimana setiap pertanyaan diberi skor sebagai berikut :

- a. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1
- b. Jawaban TS (Tidak Setuju) dengan skor 2
- c. Jawaban CS (Cukup Setuju) dengan skor 3
- d. Jawaban S (Setuju) dengan skor 4
- e. Jawaban SS (Sangat Setuju) dengan skor 5

### **Teknik Penentuan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Kuta Mimba sebanyak 92 orang.

Menurut pendapat Arikunto (2008) "Apabila jumlah populasi yang diteliti jumlahnya kurang dari 100, maka hendaknya semua populasi dijadikan sampel, tapi bila lebih dari 100, maka jumlah sampel diambil 10% - 15% atau 20% - 25% dari total populasi". Karena jumlah karyawan Koperasi Kuta Mimba sebanyak 92 orang, maka metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh

komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis, maka alat analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda yang diolah dengan paket program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil analisis yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	4.554	.182		25.007	.000
Komunikasi	.022	.005	.357	4.106	.000
Lingkungan kerja	.057	.012	.426	4.894	.000

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan  
Sumber : Data olahan hasil kuesioner (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 1, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,554 + 0,022X_1 + 0,057X_2$$

Interpretasi model tersebut adalah :

Nilai a = 4,554 memiliki arti jika komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) bernilai 0 maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai positif sebesar 4,554 satuan.

b<sub>1</sub> = 0,022 memiliki arti jika komunikasi (X<sub>1</sub>) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,022 jika variabel

lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dipertahankan atau tetap.

b<sub>2</sub> = 0,057 memiliki arti jika lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,057 jika variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) dipertahankan atau tetap.

**Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba**

Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis pertama yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi  $b_1X_1$  :  $t_{hitung}$  sebesar  $4.106 > t_{tabel}$  sebesar  $1.666$ , dengan signifikannya ( $0,000 < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi Kuta Mimba.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba**

Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi  $b_2X_2$  :  $t_{hitung}$  sebesar  $4.894 > t_{tabel}$  sebesar  $1.666$ , dengan signifikannya ( $0,000 < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi Kuta Mimba.

#### **Besar Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi Kuta Mimba.**

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi Kuta Mimba dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\% \\ = 0,428 \times 100\%$$

$$= 42,8\%$$

Jadi pengaruh komunikasi ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi Kuta Mimba, sebesar  $42,8\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $57,2\%$  di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi Kuta Mimba. Hal ini dapat diartikan semakin kondusif komunikasi maka mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Pada Koperasi Kuta Mimba. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang semakin kondusif maka mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba.
3. Besarnya pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi Kuta Mimba adalah sebesar  $42,8\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $57,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi, dan lain sebagainya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan

---

kepada pihak manajemen Koperasi Kuta Mimba adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi antar karyawan dan atasan dengan karyawan agar lebih dipererat. Pihak manajemen diharapkan lebih memperhatikan komunikasi antar karyawan atau antar bidang satu dengan bidang lainnya, maupun atasan dengan karyawan, dengan cara memberikan kesempatan pada karyawan untuk melakukan refreshing dengan menerapkan *employee gathering* pada saat hari tertentu. Dengan cara ini hubungan antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan akan semakin erat. Sehingga terciptanya komunikasi yang baik diantar karyawan dan atasan dengan karyawan, bisa membangun kerja sama yang baik, dan bisa mengurangi *miss communication* antar karyawan. Tentu hal ini bisa meningkatkan kinerja karyawan dan akan memberikan pengaruh positif untuk perusahaan.
2. Lingkungan kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen, yaitu meningkatkan hubungan antar karyawan maupun atasan dengan karyawan, dan meningkatkan intensitas perawatan dari setiap fasilitas penunjang yang ada pada setiap lingkungan kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
3. Komunikasi dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba, oleh karena itu pihak manajemen sebaiknya senantiasa memberikan perhatian terhadap komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama karena mampu meningkatkan

kinerja karyawan yang baik dan mampu meningkatkan secara nyata kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba. Khususnya pihak manajemen perlu meningkatkan hubungan kerjasama antar karyawan di dalam perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, Murdiyanto. 2012. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. *Skripsi*. Universitas Stikubank. Semarang
- Arikunto, Suharsimi. 2008. Prosedur Penelitian : *Suatu Pendekatan Praktek*. ED Revisi V. Rineka Cipta. Jakarta.
- Armstrong dan Baron. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Fahmi. 2014. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Handoko. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Jakarta.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jemi Harta, Anak Agung. 2019. Pengaruh Komunikasi dan

- 
- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Novotel Airport Ngurah Rai. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Triatma Mulya. Bandung.
- Lewa dan Subono. 2015. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mandara Guna, I Made Gede Bangkit. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Gatsu Denpasar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Triatma Mulya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- NitiseMITO. 2016. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Saydam. 2014. *Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Retika Aditama. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedelapan. Bandung.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Swastha dan Sukotjo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Universitas Triatma Mulya. 2019. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Universitas Triatma Mulya. Bandung
- Widiyana, I. P. A., & Yogantara, K. K. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Operasional Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Badung. *Journal Research of Accounting (JARAC)*, 1(1), 1-11.
-