

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TLAGA SINGHA MANDALA GIANYAR

Ni Kadek Suciadnyani^{1*}
I Putu Bagus Suthanaya¹
NLK Julyanti Paramita Sari¹

¹Universitas Triatma Mulya

*Corresponding author: suciiadnyanii30@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is an important factor for the progress of an organization or company depending on the human resources it has. Optimal performance is needed in supporting the implementation of all the work that has been assigned. Performance is influenced by many factors such as work environment and communication. This study aims to determine the effect of the work environment and communication on employee performance. The location of this research is at PT. Tlaga Singha Mandala Gianyar. Data collection techniques used are observation, questionnaires, documentation and interviews. The population uses employees at PT. Tlaga Singha Mandala Gianyar, with a sample of 60 respondents. The data analysis technique used is Descriptive Statistical Analysis, Data Instrument Test, Classical Assumptions, Regression, F and t. Based on the results of the study, it was found that the work environment has a positive and significant influence on employee performance, communication has a positive and significant effect on employee performance and the quality of food and communication together have a significant effect on employee performance. Suggestions that can be given by researchers are that PT Tlaga Singha Mandala Gianyar routinely holds outing activities or other togetherness activities so that later the relations between employees run harmoniously, build harmonious relationships between employees and always become a mediator when conflicts occur between employees and provide training to improve skills employees at work.

Keywords: *Work Environment, Communication, Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau kemampuan dan keterampilan yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan dari organisasi didapatkan dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas yang harus di kelola dalam operasional disuatu perusahaan, perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya

manusia agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pengunjung. Kemampuan kinerja karyawan tercermin dari kinerja yang optimal (Fauziyyah, 2017).

Perusahaan dapat berkembang karena beberapa faktor pendukung. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting untuk kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut (Ayuitha, 2020).

Kinerja yang optimal sangat diperlukan dalam menunjang terlaksananya segala pekerjaan yang telah ditugaskan. Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan cerminan keadaan perusahaan tersebut semakin berkualitas dan semakin sejahtera sumber daya manusia perusahaan tersebut maka semakin baik keadaan perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Nurmah, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan

faktor bagi perusahaan maupun organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam pengembangan pegawai diperlukan peran lingkungan kerja dan komunikasi yang baik agar kinerja pegawai tidak menurun dan semakin meningkat. Menurut Sedarmayati (2013:23) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan optimal, sehat, aman, nyaman. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Adapun masalah kondisi lingkungan kerja pada PT Tlaga Singha Mandala Gianyar adalah kurang harmonisnya hubungan antar rekan kerja, kadang berselisih karena berbeda pendapat, dan terjadinya keterlambatan pelayanan dan keluhan tamu yang sangat berdampak bagi perusahaan. Sehingga menyebabkan karyawan terkadang cepat merasa bosan dan jenuh sehingga menurunkan semangat dan gairah karyawan saat bekerja. Permasalahan tersebut perlu segera di selesaikan karena apabila dibiarkan berlarut-larut, maka akan merusak citra perusahaan dimasa yang akan datang.

Selain lingkungan kerja, kinerja

karyawan juga dipengaruhi oleh faktor komunikasi. Komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan juga perlu dilakukan sehingga dapat membangun antar sesama karyawan yang terciptanya hubungan yang baik dalam lingkungan, yang dimana komunikasi dan sifat yang saling terbuka dan memahami yang dapat mampu membangun kinerja yang lebih baik (Issn and Yovita, 2022). Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi Mandiage, et al (2016:345). Diperlukannya kerjasama antar karyawan untuk mencapai kesejahteraan organisasi, kalau organisasi mengalami penurunan salah satu faktor utama yaitu terjadinya komunikasi yang buruk yang terjadi di dalam organisasi. Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. (Ruben, 2012:117). Pada era saat ini, sudah banyak yang melupakan pentingnya komunikasi dalam organisasi karena banyak yang lebih mementingkan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dibandingkan berkomunikasi dengan pihak-pihak yang ada didalam organisasi.

Adapun masalah kondisi yang terjadi pada PT Tlaga Singha Mandala Gianyar adalah belum adanya kesiapan yang matang ketika adanya lonjakan pengunjung yang datang berlibur. Hasil wawancara dengan HRD PT Tlaga Singha Mandala Gianyar terkait hasil evaluasi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa

masih kurangnya komunikasi antar karyawan. Faktor ini terjadi karena kurang jelasnya informasi yang diterima karyawan itu mengakibatkan terjadinya miskomunikasi. Contoh saja pada bulan Oktober 2022 pada saat *high season* perusahaan masih melakukan perbaikan pada area restoran yang dimana mengakibatkan kinerja karyawan terganggu. Selanjutnya kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan terkait grup yang datang karena persiapan belum rampung tepat waktu karena kurang jelasnya jam grup itu datang.

Dari kedua fenomena tersebut yaitu lingkungan kerja yang kurang harmonis dan komunikasi yang kurang berjalan dengan baik mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal, rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi tujuan kerja, standar kerja, alat dan sarana, kompetensi dan peluang. Selain itu turunnya kinerja karyawan karena kurangnya kerjasama antar karyawan, dimana karyawan tidak mau saling membantu pekerjaan teman sejawatnya. Menurut wawancara dari beberapa karyawan, dimana pada PT Tlaga Singha Mandala Gianyar kurang memberikan apresiasi kepada karyawannya, seperti memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan sudah bekerja lama, karena itu karyawan tidak memiliki motivasi bekerja. Perusahaan memberikan *reward/bonus* diberikan kepada karyawan yang teladan dan dapat mencapai target perusahaan.

Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada lingkungan kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan karena melihat dari beberapa fenomena tentang lingkungan kerja dan komunikasi

yang terjadi. Maka dari itu penulis ingin meneliti “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tlaga Singha Mandala Gianyar”.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tlaga Singha Mandala Gianyar?
- 2) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tlaga Singha Mandala Gianyar?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tlaga Singha Mandala Gianyar?

Kajian Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik dari perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa guna memberikan dampak terciptanya hubungan antara karyawan dengan lingkungan kerja. (Pusparani, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Nitisemito dikutip oleh Intangina, 2008:67).

Komunikasi

Menurut Rezky (2019) komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan proses atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampaian pesan atau informasi komunikasi. Menurut Athoillah (2010:223) komunikasi penting bagi organisasi dan informasi penting bagi komunikasi yang efektif. Seseorang yang mengendalikan informasi akan mengendalikan kekuatan organisasi.

Kinerja Karyawan

Suatu organisasi dan perusahaan didirikan tentunya memiliki suatu tujuan yang ingin dan harus dicapai. Salah satu yang mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja pegawainya. Menurut Rivai (2014:14) kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Siagian (2014:87) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama.

Hipotesis

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat

dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukan terdapat pengaruh yang positif signifikan antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang pertama disusun oleh Ni Luh Putu Pramudya Atma Jayanthi Universitas Triatma Mulya pada tahun (2022) dalam judul penelitiannya yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Tjili Benoa, yang menemukan bahwa Hipotesis Pertama (H1) berpengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $0,303 > t$ tabel $1,671$ dan tingkat $\text{sig.}t$ sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$). Hal ini menunjukan H1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Tjili Benoa. Karena akuntansi merupakan sebuah mata kuliah yang berisi angka-angka sehingga memerlukan pemikiran dan pemahaman logis, maka dari itu dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₁: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tlaga Singha Mandala Gianyar

Komunikasi menempati urutan teratas dan berpengaruh

terhadap antusias kerja. Kerjasama dapat dibentuk melalui komunikasi antara pimpinan maupun karyawan dalam memberikan keterangan tentang pekerjaan kepada karyawan lain. Kerjasama yang harmonis ini diharapkan dapat meningkatkan kerja para karyawan, karena komunikasi berhubungan secara langsung terhadap proses pembinaan perilaku manusia dalam organisasi. Kinerja karyawan yang baik timbul karena proses komunikasi yang lancar dari para karyawannya kepada atasannya, jika komunikasi atasan dengan karyawannya baik maka tugas-tugas yang ada akan cepat selesai. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik komunikasi pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan lainnya maka akan semakin baik pula kinerjanya. Penelitian yang kedua disusun oleh Aliyyah Fauziyyah pada (2017) dalam judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang yang berjumlah 39 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas,

uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi. Hasil uji dan penelitian ini secara parsial menunjukkan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan perhitungan yang diperoleh f 40,725 dan F 4,11 dengan sig. 0,000 dimana f hitung $>$ f table (40,725 $>$ 4,11) maka hipotesis diterima. Maka dari uraian yang dipaparkan dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₂: Diduga komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tlaga Singha Mandala Gianyar

Lingkungan Kerja dan Komunikasi merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Komunikasi dan lingkungan kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal. Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian ini. Dimana adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Tlaga Singha Mandala. Adanya komunikasi yang timbul dari diri karyawan dan didukung lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi dan lingkungan kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan. Karyawan yang diharapkan perusahaan adalah karyawan yang

berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian yang ketiga disusun oleh Ika Syahfitri Rezky (2019) dalam judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa positif dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komunikasi. Sama-sama mengkaji variable lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Medan 2,195 dan nilai t tabel sebesar 2,022 maka t hitung $>$ t tabel (4,286 $>$ 2,022) dan nilai Sig. $<$ 0,05 (0,000 $<$ 0,05). (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Medan 2,631 dan nilai t tabel sebesar 2,022 maka t hitung $>$ t tabel (2,631 $>$ 2,022) dan nilai Sig. $<$ 0,05 (0,011 $<$ 0,05). (3) Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Medan F hitung sebesar 51,412 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F tabel dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 3,23 = (51,412 $>$ 2,85). Maka dari uraian tersebut dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₃: Diduga lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tlaga Singha Mandala Gianyar

Metode Penelitian

Desain penelitian dapat diartikan sebagai desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antara variabel secara komprehensif sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan riset, mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai analisis akhir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di PT. Tlaga Singha Mandala Gianyar. Dengan variabel bebas yang pertama lingkungan kerja (X_1), variabel bebas yang kedua komunikasi (X_2) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Data yang dimaksud adalah jumlah karyawan. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data yang dimaksud adalah sejarah, struktur organisasi, absensi karyawan dan lain-lain. Sumber data primer diperoleh di objek penelitian dengan membagikan kuesioner kepada responden dan langsung diisi

oleh responden tersebut. Data sekunder adalah sekunder data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram misalnya, sejarah, struktur organisasi, jumlah karyawan dan lain-lain.

Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan tetap di PT Tlaga Singha Mandala Gianyar sebanyak 60 orang. Menurut Arikunto (2013:62) yang menyatakan bahwa Untuk menentukan sampel apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%- 25% atau lebih. Maka sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Tlaga Singha Mandala Gianyar. Dengan demikian, maka sampel yang digunakan dalam sampel ini seluruh karyawan PT Tlaga Singha Mandala Gianyar sehingga penelitian ini disebut sensus. Analisis data dalam penelitian ini mengacu pada metode analisis regresi linier berganda. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 26.0 dengan tujuan mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah dalam melakukan pengolahan data.

Hasil dan Pembahasan

Data dari hasil penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarikan kepada 60 orang karyawan di PT Tlaga Singha Mandala Gianyar. Berdasarkan hasil Karakteristik Responden Menurut Jenis kelamin bahwa mayoritas responden yang

berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 32 orang atau 53,3% daripada responden yang berjenis kelamin perempuan 28 orang atau 46,7%. Berdasarkan karakteristik usia bahwa mayoritas responden yang berusia 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau 65% dan usia >40 tahun paling sedikit jumlahnya yang hanya berjumlah 4 orang atau 6,7%. Berdasarkan hasil Pendidikan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 28 orang atau 46,7% dan pendidikan terakhir S1 paling sedikit jumlahnya yang hanya berjumlah 12 orang atau 20%. Berdasarkan masa kerja bahwa responden seluruhnya memiliki masa kerja 1 – 2 tahun yaitu sebanyak 60 orang atau 100%.

Berdasarkan hasil uji deskriptif diketahui persepsi responden mengenai variabel lingkungan kerja pada PT Tlaga Singha Mandala Gianyar adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

- 1) Pada variabel Lingkungan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Fasilitas kerja yang disediakan dapat mendukung dan memperlancar pekerjaan saya”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 yang masuk kriteria baik.
- 2) Pada variabel Lingkungan kerja pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Hubungan antar rekan kerja terjalin baik”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,15 yang masuk kriteria cukup baik.

Berdasarkan hasil uji deskriptif diketahui persepsi responden mengenai variabel komunikasi pada PT Tlaga Singha Mandala Gianyar

adalah cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,39. Item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

- 1) Pada variabel komunikasi yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Pimpinan menjelaskan prosedur untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 yang masuk kriteria baik.
- 2) Pada variabel komunikasi pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Komunikasi yang terjadi antar karyawan mampu menciptakan hubungan yang baik di perusahaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,02 yang masuk kriteria cukup baik.

Berdasarkan hasil uji deskriptif diketahui persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT Tlaga Singha Mandala Gianyar adalah cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,39. Item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

- 1) Pada variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 yang masuk kriteria baik.
- 2) Pada variabel kinerja karyawan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Karyawan mampu bekerja sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,98 yang masuk kriteria cukup baik.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Residual* sebesar 0,200 dan

nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian terdistribusi normal. Berdasarkan hasil multikolinearitas menunjukkan bahwa hasil analisis nilai *tolerance* pada variabel lingkungan kerja 0,580 > 0,10. Sehingga dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel adalah di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut bebas dari heteroskedastisitas. Berikut hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.084	1.189		.071	.944
	Lingkungan kerja	.388	.103	.423	3.771	.000
	Komunikasi	.274	.073	.418	3.725	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 diatas, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0,084 + 0,388X_1 + 0,274X_2$

Tabel 2
Hasil Uji F
ANOVA^a

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.203	2	117.601	39.870	.000
	Residual	168.130	57	2.950		
	Total	403.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan kerja

Sumber: Data diolah (2023)

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Tlaga Singha Mandala Gianyar.

Berdasarkan analisis *t – test* dan tabel 1, terlihat bahwa nilai *t*-hitung sebesar 3,771 lebih besar dari *t*-tabel sebesar 1,672 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian *t*-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Pramudya Atma Jayanthi (2022), Aliyyah Fauziyyah pada (2017) dan Ika Syahfitri Rezky (2019) mendapatkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik dari perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa guna memberikan dampak terciptanya hubungan antara karyawan dengan lingkungan kerja.

Pengaruh komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Tlaga Singha Mandala Gianyar

Berdasarkan analisis *t-test* dan tabel 1, terlihat bahwa nilai *t*-hitung sebesar 3,725 lebih besar dari *t*-tabel sebesar 1,672 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian *t*-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aliyyah Fauziyyah pada (2017) dan Ika Syahfitri Rezky (2019) mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan proses atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampaian pesan atau informasi (Rezky 2019).

Pengaruh lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT Tlaga Singha Mandala Gianyar.

Berdasarkan analisis *F – test* bahwa nilai *F*-hitung sebesar 39,870 lebih besar dari *F*-tabel sebesar 3,16 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian *F*-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aliyyah Fauziyyah pada (2017) dan Ika Syahfitri Rezky (2019) mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data

dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tlaga Singha Mandala Gianyar. Hasil penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Tlaga Singha Mandala Gianyar.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tlaga Singha Mandala Gianyar. Hasil penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Tlaga Singha Mandala Gianyar.
3. Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tlaga Singha Mandala Gianyar. Hasil penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja dan komunikasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Tlaga Singha Mandala Gianyar. Hasil penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja dan komunikasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Tlaga Singha Mandala Gianyar.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka dalam penelitian ini dapat diajukan saran- saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen perusahaan PT Tlaga Singha

Mandala Gianyar Hubungan antar karyawan perlu ditingkatkan, dengan secara rutin membuat kegiatan *outing* atau kegiatan kebersamaan lainnya agar nantinya hubungan antar karyawan berjalan harmonis.

2. Komunikasi yang terjalin antar karyawan perlu ditingkatkan, dengan membangun hubungan yang harmonis antar karyawan dengan melakukan *breafing* sebelum memulai pekerjaan dan untuk atasan selalu menjadi penengah apabila terjadi konflik antar karyawan.
3. Kuantitas kerja karyawan masih kurang, sehingga perlu adanya pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan agar karyawan mampu memiliki kuantitas kerja yang tinggi.
4. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menguji faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain lingkungan kerja dan komunikasi seperti promosi dan lokasi

Daftar Pustaka

- Anon. 2020. *Pengertian Lingkungan Kerja, Faktor-Faktor Lingkungan Kerja*. CV Retrieved. Bandung.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian*. Cetakan Ke-15. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ayuitha. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Sol House Bali Legian. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Triatma Mulya.

- Badung
- Effendy, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Cetakan Pertama Rajawali Pers. Jakarta
- Effendy, O. U. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fauziyyah, Aliyyah. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor Cabang Palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*. Vol. 53. Nomor 9. Hal.66.
- Fudzah, Nurmah. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Studi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan
- Issn, P., and Indri Yovita. 2022. Tingkat Pengangguran Terbuka Terhadap Kemiskinan Di Provinsi Riau Tahun 2002-2021. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.11 Nomor 1 Juli 2022. Hal.1142–48.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Pusparani, Mellysa. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol.2.Nomor 4.Hal. 534–43.
- Rezky, Ika Syafitri. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Medan.” *Skripsi*.Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Santoso, S. 2012. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Refika Aditama
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soetjipto. 2014. *Faktor-Faktor Lingkungan Kerja*. Bandung, Alfabeta
- Sunyoto. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Penerbit : Rajawali Pers.