

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Jaya Eratama Kota Tangerang

Winda Yulia Amtiran^{1*}, Syarifah Ida Farida²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia^{1,2}
windaamtiran03@gmail.com^{1*}, dosen01477@unpam.ac.id²

Manuskrip :

Received 23/11/2025 | Revised 06/01/2026 | Accepted 11/01/2026

Publish : January 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Jaya Eratama Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 89 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,425 > 1,988)$. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 55,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,436 > 1,988)$. Lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,513 + 0,343X_1 + 0,492X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(72,272 > 2,710)$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja ; Komunikasi ; Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and communication on employee performance at PT Prima Jaya Eratama, Tangerang City. The method used is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and a sample of 89 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 44.9% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.425 > 1.988)$. Communication has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 55.6% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(10.436 > 1.988)$. The work environment and communication simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.513 + 0.343X_1 + 0.492X_2$. The coefficient of determination value is 62.7% while the remaining 37.3% is influenced by other variables. Hypothesis testing obtained calculated F value $> F$ table or $(72.272 > 2.710)$.

Keywords: Work Environment ; Communication ; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki

kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

PT. Primajaya Eratama merupakan salah satu produsen kemasan fleksibel di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi bahan kemasan fleksibel yang melayani berbagai aplikasi yang komprehensif, baik di bidang makanan dan non makanan, seperti pembungkus untuk mie, bumbu, minyak, makanan ringan, permen, biskuit, kopi, deterjen, tisu, kantong plastik. PT. Primajaya Eratama Didirikan pada tahun 1994 untuk memproduksi Poly Bags dan Shopping Bags, sejak tahun 1998 Primajaya Eratama memasuki industri kemasan fleksibel, sekarang beroperasi dan juga memproduksi percetakan dan desain khusus. Memiliki dua lokasi pabrik di Kosambi Barat - Tangerang.

Data Kinerja Karyawan Tenaga Keamanan PT Prima Jaya Eratama Kota Tangerang Tahun 2022-2024

Indikator	Indikator Yang Dinilai	Capaian per Tahun (%)		
		2022	2023	2024
1.Kualitas kerja	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar pengamanan yang dibuat perusahaan	80,6%	72,4%	70,8%
2.Kuantitas kerja	Kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	72,4%	66,8%	67,3%
3.Pengetahuan pekerjaan	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	78,3%	68,5%	66,6%
4.Pelaksanaan pekerjaan	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya secara baik	76,8%	70,2%	69,5%
5.Tanggung jawab	Tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	77,5%	70,4%	68,4%
Capaian Rata-Rata		77,1%	69,7%	68,5%
Kriteria		Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT Prima Jaya Eratama Kota Tangerang, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja karyawan tenaga keamanan yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan, indikator pencapaian hasil pekerjaan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya, indikator keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif.

Capaian kinerja pada tahun 2022 dari target 100% yang ditentukan hanya mampu dicapai sebesar 77,1% atau pada tataran kriteria baik, meskipun baik namun tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian kinerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya dicapai sebesar 69,7% atau kategori cukup. Kemudian pada tahun 2024 capaian mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 68,5% yang hanya masuk dalam kategori cukup.

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Dengan mempelajari ilmu manajemen, maka akan mampu mempelajari cara mengelola sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Pengertian manajemen menurut Rivai (2020:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2020: 9) berpendapat manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan manajemen menurut Siswanto (2021:11) adalah sesuatu yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan pengarahannya kepada

usaha seorang manager. Tujuan manajemen juga dapat diartikan untuk mengefektifkan dan mengefisiensikan pendayagunaan segala sumber daya yang tersedia guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Robbins dan Coulter (2019:9) menyampaikan fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*).

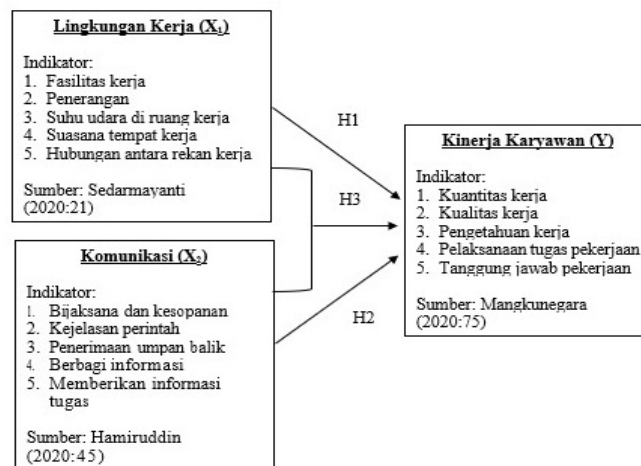
Menurut Sedarmayanti (2020:6) berpendapat manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2020:7) menyampaikan tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang bersangkutan. Menurut Marwansyah (2021:62) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia. manajemen sumber daya manusia di masa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.

Menurut Sedarmayanti (2020:21) 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 Himstreet dan Baty dalam buku komunikasi bisnis Purwanto (2020:4) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan symbol, sinyal-sinyal, maupun tindakan atau perilaku.

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2021:18) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020:36) penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif, Penelitian ini dilaksanakan di PT Prima Jaya Eratama, alamat: Jalan Raya Kosambi Barat No.8, Kosambi Barat, Kecamatan Kosambi, Kota, Banten. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel Independen atau Bebas (**Lingkungan Kerja** = X₁ dan **Komunikasi** = X₂), Adapun Sedarmayanti (2020:21) indikator lingkungan kerja meliputi: Fasilitas kerja, Penerangan, Suhu udara di ruang

kerja, Suasana tempat kerja, Hubungan antara rekan kerja dan menurut Hamiruddin (2020:45) indikator komunikasi meliputi: Bijaksana dan kesopanan, Kejelasan perintah, Penerimaan umpan balik, Berbagi informasi, Memberikan informasi tugas. Variabel Dependen atau Terikat (Y) Menurut Sugiyono (2020: 39) berpendapat “variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah **Kinerja Karyawan**. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Prima Jaya Eratama Kota Tangerang yang berjumlah 115 karyawan.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	55	61.8	61.8	61.8
	Perempuan	34	38.2	38.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 3 orang atau 3,4%, yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 15 orang atau 16,9%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 37 orang atau 41,7%, yang berusia antara 46-50 tahun sebanyak 22 orang atau 24,7% dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 12 orang atau 13,5%.

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 40 orang atau 44,9%, Diploma sebanyak 9 orang atau 10,1% dan yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 40 orang atau 44,9%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	4	4.5	4.5	4.5
	3 - 4 Tahun	23	25.8	25.8	30.3
	5 - 6 Tahun	27	30.3	30.3	60.7
	> 6 Tahun	35	39.3	39.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 4 orang atau 4,5%, yang bekerja antara 3-4 tahun sebanyak 23 orang atau 25,8%, yang bekerja antara 5-6 tahun sebanyak 27 orang atau 30,3% dan yang telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 35 orang atau 39,3%.

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

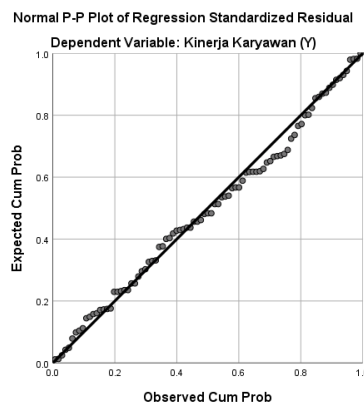
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38845982
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.040
Test Statistic		.076

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,050$. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini: dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.513	2.651		2.457	.016		
	Lingkungan Kerja (X1)	.343	.085	.339	4.047	.000	.618	1.618
	Komunikasi (X2)	.492	.077	.536	6.400	.000	.618	1.618

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,618 dan komunikasi sebesar 0,618 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 1,618 dan variabel komunikasi sebesar 1,618 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.618	2.416	2.459

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,459 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.424	1.698		.250	.803
	Lingkungan Kerja (X1)	.051	.054	.128	.939	.350
	Komunikasi (X2)	-.013	.049	-.037	-.272	.786

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,350 dan komunikasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,786 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.422	3.001		4.139	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.679	.081	.670	8.425	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,422 + 0,679X_1$ yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 12,422 mengindikasikan bahwa ketika variabel lingkungan kerja dianggap tidak ada atau bernilai nol, kinerja karyawan tetap berada pada tingkat dasar sebesar 12,422 poin. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,679 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,679 poin, sehingga lingkungan kerja yang semakin baik cenderung mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.068	2.460		4.906	.000
	Komunikasi (X2)	.684	.066	.746	10.436	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,068 + 0,684X_2$ yang menunjukkan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 12,068 mengindikasikan bahwa ketika variabel komunikasi dianggap tidak ada atau bernilai nol, kinerja karyawan tetap berada pada tingkat dasar sebesar 12,068 poin. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,684 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada kualitas komunikasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,684 poin, sehingga komunikasi yang semakin efektif cenderung mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.513	2.651		2.457	.016
	Lingkungan Kerja (X1)	.343	.085	.339	4.047	.000
	Komunikasi (X2)	.492	.077	.536	6.400	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,513 + 0,343X_1 + 0,492X_2$ yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh lingkungan kerja dan komunikasi. Nilai konstanta sebesar 6,513 mengindikasikan bahwa ketika variabel lingkungan kerja dan komunikasi tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, kinerja karyawan berada pada tingkat dasar sebesar 6,513 poin. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,343 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,343 poin. Sementara itu, koefisien regresi komunikasi sebesar 0,492 yang juga bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan, karena setiap kenaikan satu satuan pada variabel komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,492 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Correlations^b

		Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=89

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,670 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Correlations^b

		Komunikasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Komunikasi (X2)	Pearson Correlation	1	.746**

	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=89

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.618	2.416

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,792 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.618	2.416

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,627 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-62,7\%) = 37,3\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.422	3.001		4.139	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.679	.081	.670	8.425	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(8,425 > 1,988)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Jaya Eratama Kota Tangerang.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.068	2.460		4.906	.000
Komunikasi (X2)	.684	.066	.746	10.436	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,436 > 1,988$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Prima Jaya Eratama Kota Tangerang.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843.758	2	421.879	72.272	.000 ^b
	Residual	502.017	86	5.837		
	Total	1345.775	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($72,272 > 2,710$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Prima Jaya Eratama Kota Tangerang.

PEMBAHASAN

Kondisi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Total mean skor variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,70 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas lingkungan kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 15,3% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 43,1% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 38,7% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,5% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,4% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Kondisi Jawaban Responden Variabel Komunikasi

Total mean skor variabel komunikasi adalah sebesar 3,73 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas komunikasi yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,2% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 42,4% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 36,9% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 3,1% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,4% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Total mean skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,76 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,8% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 43,7% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 35,6% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,4% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

SIMPULAN

Hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,422 + 0,679X_1$, nilai korelasi sebesar 0,670 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 44,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,425 > 1,988)$. Dengan demikian H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Jaya Eratama Kota Tangerang.

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,068 + 0,684X_2$ nilai korelasi sebesar 0,746 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa komunikasi terhadap kinerja sebesar 55,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,436 > 1,988)$. Dengan demikian H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Prima Jaya Eratama Kota Tangerang.

Lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,513 + 0,343X_1 + 0,492X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,792 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(72,272 > 2,710)$. Dengan demikian H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Prima Jaya Eratama Kota Tangerang.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Penghargaan khusus disampaikan kepada lembaga perguruan tinggi dan program studi yang telah memberikan dukungan administratif dan akademik selama kegiatan berlangsung. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para peserta dari masyarakat umum dan pelaku usaha yang telah berpartisipasi aktif dalam setiap sesi edukasi dan diskusi. Tak lupa, penulis menyampaikan apresiasi kepada tim pelaksana dan rekan-rekan sejawat yang telah bekerja sama dalam merancang dan melaksanakan kegiatan ini secara partisipatif. Dukungan ini sangat berarti dalam keberhasilan pelaksanaan program serta penyusunan artikel ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M. Ma'ruf (2020). Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- [2] Afandi (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media
- [3] Ahyari (2021). Manajemen Produksi dan Pengendalian Produksi. Yogyakarta: BPFE
- [4] Anderson (2020). Kerangka Landasan Untuk Pembelajaran, Pengajaran, dan Asesmen Revisi Taksonomi Bloom. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [5] Berelson dan Steiner (2019). Human Behaviour: An Inventory of Scientific Findings. Harcourt, Brace & World, New York.
- [6] Effendy (2019). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [7] Fahmi, I. (2021). Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- [8] Fathoni, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- [9] G.R Terr. Leslie W. Rue (2020). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hamali, A. Y. (2020). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- [11] Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.

- [12] Hasibuan, M.S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [13] Imam, G. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [14] Istijanto (2019). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- [15] Larry A. Samovar dan Richard E, Porter (2018). Komunikasi Lintas Budaya: Communication Between Cultures. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [16] Maholtra, N. K. (2018). Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- [17] Mangkunegara, A.P. (2020). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- [18] Mathis dan Jackson (2021). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- [19] Miller (2019). Organizational Communication: Approaches and Processes. 6th edition, Belmont, CA, Wadsworth.
- [20] Nawawi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [21] Nitisemito, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia.
- [22] Nugroho (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- [23] Pasolong, Harbani (2020). Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- [24] Purwanto (2020) Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [25] Randi (2021). Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS). Yogyakarta: Andi.
- [26] Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [27] Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [28] Safroni, L. (2021). Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi). Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- [29] Sedarmayanti (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- [30] Sofyandi (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [31] Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). Metode Statistika. Bandung: Tarsido.
- [32] Sugiyono (2020). Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.
- [33] Sujarweni. V. W. (2020). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [34] Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [35] Wayne dan Faules (2019). Komunikasi Organisasi (Strategi. Meningkatkan Kinerja Perusahaan). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [36] Wexley dan Yukl (2019). Perilaku organisasi dan psikologi personalia. Jakarta: Bina Aksara.
- [37] Wirawan (2021). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- [38] Zainal, V.R. (2020). Penenlitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [39] Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam-Jakarta Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(1), 28-43.
- [40] Dede Sobari, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi. Jurnal Perkusi, 2(2), 2776-1568.
- [41] Farida, S. I., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food And Beverage pada Gran Melia Hotel, Jakarta Selatan. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 5(1), 1-18.
- [42] Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.

- [43] Munardi, I. T. Tjipto Djuhartono. Nur Sodik (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. Jurnal Aristama, 1(2).
- [44] Pratama, A. (2024). Pengaruh kepuasan gaji terhadap turnover intention karyawan medical representative pada pt. Bahagia bersama pratama. Ekraf: Jurnal Ekonomi Kreatif dan Inovatif Indonesia, 2(1), 156-169.
- [45] Rr. Vemmi Kesuma Dewi (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi.
- [46] Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta. Jurnal ekonomi efektif, 4(2), 175-181.
- [47] Sunarto, A., & Anjani, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Andalan Chrisdeco Di Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 2(2), 152-167.
- [48] Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(2), 223-229.