

DOI: <https://doi.org/10.70285/62s9ba68>**Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finaccel Teknologi Indonesia**Evi Alfiyah ^{1*}, R.R. Mardiana Yulianti ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia ^{1,2}evialfiyah@gmail.com ^{1*}, dosen00155@unpam.ac.id ²

Received 17 April 2026 | Revised 15 Juni 2026 | Accepted 05 Juli 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Finaccel Teknologi Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini menggunakan 80 sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan ketentuan skala likert. Seperti halnya pengujian, Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Pengujian Hipotesis. Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel komunikasi memiliki persamaan $Y = 0,488 + 0,784X_1$, pada variabel lingkungan kerja memiliki persamaan $Y = -2,017 + 1,030X_2$. Adapun perhitungan regresi berganda pada variabel komunikasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) memiliki persamaan $Y = 0,186 + 0,543X_1 + 0,340X_2$. Uji t komunikasi memperoleh nilai thitung > ttabel ($31,258 > 1,991$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ Ha1 diterima dan Ho1 ditolak yang artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung > t tabel ($25,381 > 1,991$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ Ha2 diterima dan Ho2 ditolak yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji f memperoleh nilai f hitung > f tabel ($5559,559 > 3,115$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ Ha3 diterima dan Ho3 ditolak yang artinya komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu membangun kebijakan yang menekankan pentingnya komunikasi yang baik dan efektif mampu meningkatkan koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, serta memperkuat hubungan kerja antar karyawan. Perusahaan juga harus merancang dan mengelola lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan ergonomis guna mendukung efisiensi kerja serta menjaga kesehatan dan semangat karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi ; Lingkungan Kerja ; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the positive and significant of communication and work environment on employee performance at PT. Finaccel Teknologi Indonesia West Jakarta, both partially and simultaneously. In this study using 80 samples. This study uses a quantitative method that uses Likert scale provisions. As well as testing, Descriptive Analysis, Data Instrument Test, Classical Assumption Test, Quantitative Analysis, and Hypothesis Testing. Based on the calculation of simple linear regression on the communication variable has the equation $Y = 0.488 + 0.784X_1$, on the work environment variable has the equation $Y = -2.017 + 1.030X_2$. The calculation of multiple regression on the communication variable (X_1) and work environment (X_2) has the equation $Y = -0.814 + 0.543X_1 + 0.340X_2$. The communication t-test obtained a calculated t value > t table ($31.258 > 1.668$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ Ha1 was accepted and Ho1 was rejected, which means communication has an effect on employee performance. The work environment t-test obtained a calculated t value > t



table (25.381 > 1.668) with a significance value of $0.00 < 0.05$ H_{a2} was accepted and H_{o2} was rejected, which means the work environment has an effect on employee performance. The f -test obtained a calculated f value > f table (5559.559 > 3.115) with a significance value of $0.00 < 0.05$ H_{a3} was accepted and H_{o3} was rejected, which means communication and the work environment have a simultaneous effect on employee performance. Companies need to develop policies that emphasize the importance of good and effective communication that can improve coordination, reduce misunderstandings, and strengthen working relationships between employees. Companies must also design and manage a comfortable, safe, and ergonomic work environment to support work efficiency and maintain employee health and enthusiasm.

Keywords: Communication ; Work Environment ; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan salah satu unsur fundamental dalam organisasi atau perusahaan karena berfungsi sebagai penggerak utama seluruh aktivitas operasional yang ada di dalamnya. Keberadaan manajemen tidak hanya berperan dalam mengatur sumber daya yang dimiliki, tetapi juga menentukan arah strategis organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks persaingan global yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia, sebagai aset utama yang memiliki peran strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja individu yang ada di dalamnya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam memastikan bahwa organisasi mampu mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap tenaga kerja. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berfungsi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui berbagai program pengembangan, memberikan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya berfokus pada pencapaian target bisnis semata, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan sebagai bagian dari strategi jangka panjang organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal mencerminkan adanya keselarasan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Menurut Afandi (2021), kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan sebagai bentuk kontribusi terhadap organisasi. Sementara itu, Hesti Widayanti (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilakukan dalam mencapai hasil tersebut.

Dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak selalu berada pada tingkat yang optimal. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain motivasi kerja, komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Apabila faktor-faktor

tersebut tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Human Resource Department PT. Finaccel Teknologi Indonesia, diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, yaitu dari tahun 2022 hingga tahun 2024. Pada tahun 2022, rata-rata capaian kinerja karyawan berada pada angka 76% yang termasuk dalam kategori baik. Namun, pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 74% yang masuk dalam kategori cukup, dan kembali menurun pada tahun 2024 menjadi 69% yang juga berada pada kategori cukup. Penurunan kinerja ini menunjukkan adanya permasalahan yang perlu segera diidentifikasi dan dianalisis lebih lanjut agar tidak berdampak pada keberlangsungan perusahaan di masa yang akan datang.

Penurunan kinerja karyawan tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor internal organisasi, di antaranya adalah komunikasi kerja yang belum optimal serta rendahnya motivasi kerja karyawan. Komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi yang berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, ide, maupun instruksi dari satu pihak ke pihak lainnya. Handoko (2017) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi yang efektif akan menciptakan pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima pesan, sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahpahaman yang berpotensi menimbulkan konflik.

Namun, berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan di PT. Finaccel Teknologi Indonesia, ditemukan bahwa komunikasi yang terjadi di dalam organisasi masih belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat pemahaman karyawan terhadap pesan yang disampaikan oleh pimpinan, kurangnya kerja sama dalam memberikan solusi, serta adanya perbedaan penafsiran dalam menerima informasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi yang tidak efektif dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan, karena informasi yang disampaikan tidak dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Selain komunikasi, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Finaccel Teknologi Indonesia masih belum optimal. Beberapa permasalahan yang ditemukan antara lain pencahayaan yang kurang memadai, suhu ruangan yang tidak stabil akibat kerusakan pendingin udara, tata letak ruang yang kurang nyaman, tingkat kebisingan yang cukup tinggi, serta fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung aktivitas karyawan. Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa permasalahan kinerja karyawan di PT. Finaccel Teknologi Indonesia tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti komunikasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu penelitian yang komprehensif untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Finaccel Teknologi Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan mengingat kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Apabila permasalahan yang terjadi tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai kondisi aktual yang terjadi di lapangan serta solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan tujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif melalui pengukuran yang sistematis dan analisis statistik terhadap fenomena yang diteliti. Penelitian ini merupakan studi empiris yang dilakukan di PT. Finaccel Teknologi Indonesia, yang berlokasi di Jakarta Barat, dengan periode penelitian yang dilaksanakan secara bertahap selama tahun 2025. Fokus penelitian diarahkan pada pengukuran tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data yang diperoleh secara langsung dari responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Finaccel Teknologi Indonesia yang berjumlah 80 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan total sampling sehingga diharapkan mampu menghasilkan data yang representatif dan meminimalisir tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel. Variabel yang diteliti terdiri dari komunikasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen, yang masing-masing diukur menggunakan indikator yang telah ditetapkan berdasarkan teori yang relevan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel yang diteliti, serta melalui observasi langsung untuk memperoleh gambaran kondisi nyata di lingkungan kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dan literatur yang berkaitan dengan profil perusahaan serta teori-teori yang mendukung penelitian. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya

untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki tingkat keakuratan dan konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik melalui bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan pula analisis koefisien korelasi untuk mengukur tingkat hubungan antar variabel dan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t secara parsial dan uji F secara simultan dengan tingkat signifikansi tertentu, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kesimpulan yang valid dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

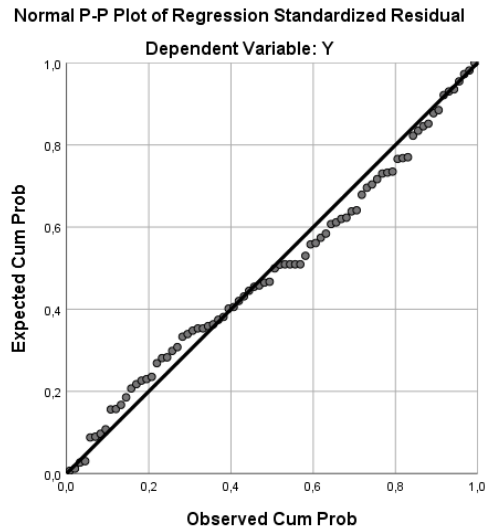
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	N	Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,83342238
	Absolute	0,07
Most Extreme Differences	Positive	0,07
	Negative	-0,056
Test Statistic		0,07
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Dilihat dari nilai sig. pada bagian Koelmogorov-Smirnov sebesar $0,20 > 0,05$. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji normalitas juga 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 diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar
Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF).

Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-0,151	0,154		-0,984	0,328		
1 SQRT_X1	0,611	0,075	0,679	8,116	0	0,112	8,95
SQRT_X2	0,338	0,093	0,303	3,619	0,001	0,112	8,95

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel Komunikasi sebesar 0,112 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,112, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Komunikasi sebesar 8,950 serta lingkungan kerja sebesar 38,950 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan dengan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson (DW) dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria atau pedoman dalam interpretasi.

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin – Watson (DW)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,967 ^a	0,936	0,934	2,86998	2,131

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.131 atau berada di antara interval 1,550 – 2,460 yang artinya tidak ada autokorelasi dalam model regresi ini.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser, dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Rank Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,225	0,532		2,304	0,024
	X1	-0,07	0,049	-0,504	-1,423	0,159
	X2	0,12	0,066	0,642	1,812	0,074

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variable Komunikasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,159 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,074 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian Regresi Berganda Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,186	0,81		0,23	0,819
	Komunikasi	0,543	0,075	0,666	7,224	0
	Lingkungan kerja	0,34	0,101	0,312	3,381	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.20 maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,186 + 0,543X_1 + 0,340X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 0,186 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 0,186 poin.

b. Koefisien variabel komunikasi X1 menunjukkan nilai sebesar 0,543, disimpulkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan variabel komunikasi X1 sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,543 (54,3%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel komunikasi X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,543 (54,3%).

c. Koefisien variabel lingkungan kerja X2 menunjukkan nilai sebesar 0,340, disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja X2 sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,340 (34%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel lingkungan kerja X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,340 (34%).

d. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Uji Koefisien Korelasi (r)

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	0,936	0,934	2,86998

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

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,967 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000 artinya variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 26.

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

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 ^a	0,285	0,261	4,93188

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,285 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 28,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-28,5\%) = 71,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,983	1,02	0,964	0,338
	Lingkungan Kerja	1,03	0,041	0,944	25,381

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(25,381 > 1,991)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finaccel Teknologi Indonesia.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai Fhitung dengan Ftabel berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

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

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9217,966	2	4608,983	559,559	,000 ^b
	Residual	634,234	77	8,237		
	Total	9852,2	79			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Komunikasi

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ($559,559 > 3,115$) hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finaccel Teknologi Indonesia.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian di atas yang menguji pengaruh antara Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka hasil pembahasan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,488 + 0,784X_1$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,962, di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000, yang berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,926 menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 92,6%, sedangkan sisanya sebesar 7,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung ($31,258$) > t tabel ($1,991$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finaccel Teknologi Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem komunikasi di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, serta memperkuat hubungan kerja antar pegawai.

Maka dari itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eva Elviana dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Swalayan Karisma Kabupaten Kediri”, yaitu terdapat pengaruh antara komunikasi dan kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri berdasarkan uji signifikansi. Nilai thitung sebesar 8,923 dan nilai ttabel sebesar 1,69. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Karisma yang ditunjukkan dari persamaan regresi berganda dengan nilai signifikansi ($0,00 < 0,05$).

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,983 + 1,030X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,944, di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000, yang berarti hubungan antara kedua variabel termasuk sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,892 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 89,2%, sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} (25,381) > t_{tabel} (1,991)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,05, yang berada pada rentang 3,40–4,19, artinya mayoritas responden setuju bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan sudah baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finaccel Teknologi Indonesia. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan semangat, motivasi, serta produktivitas karyawan.

Maka dari itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shafa Nabilah dan R.R. Mardiana Yulianti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Guardian Pharmatama Citeureup Kabupaten Bogor” menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,601 + 0,683X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 yang berarti memiliki tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,449 yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 44,9%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (9,086 > 1,989)$ dan diperkuat nilai $p\text{-value} < \text{Sig. } 0,05 (0,000 < 0,05)$.

Pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,186 + 0,543X_1 + 0,340X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,967, yang berada pada interval 0,800–1,000, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,285 menunjukkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 28,5%, sedangkan sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, kompensasi, disiplin kerja, maupun kepemimpinan. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (559,559) > F_{tabel} (3,115)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Artinya, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finaccel Teknologi Indonesia. Dengan demikian, hasil ini membuktikan bahwa ketika komunikasi dalam organisasi berjalan efektif dan lingkungan kerja mendukung, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Kedua faktor ini saling melengkapi, yaitu komunikasi yang baik memperkuat koordinasi dan pemahaman tugas, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.

Maka dari itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Donny Domingo Saragi, Suhada, dan Puput Sekar Sari dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 50,8%. Nilai persamaan regresi linear berganda $Y = 16,497 + 0,443X1 + 0,583X2 + e$. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,508 atau 50,8%, yang berarti kontribusi pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 50,8%. Hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

SIMPULAN

Diketahui hasil perhitungan regresi X1 terhadap Y diperoleh persamaan regresi $Y = 0,488 + 0,784X1$. Penelitian pada variabel Komunikasi (X1) dalam pengujian ini di simpulkan bahwa komunikasi terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada nilai konstan sebesar 0,488, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,488, Koefisien regresi X1 sebesar 0,784 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan, maka nilai bertambah sebesar 0,784. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel Coeficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai t: diketahui nilai thitung sebesar $31,258 > t_{tabel} 1,991$ dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui hasil perhitungan regresi X2 terhadap Y diperoleh persamaan regresi $Y = 0,983 + 1,030 X2$. Penelitian pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dalam pengujian ini di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada nilai konstan sebesar 0,983, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,983, Koefisien regresi X2 sebesar 1,030 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja fisik, maka nilai bertambah sebesar 1,030. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel Coeficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai t: diketahui nilai thitung sebesar $25,381 > t_{tabel} 1,991$ dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui hasil perhitungan regresi X1, X2 terhadap Y diperoleh persamaan regresi $Y = 0,186 + 0,543X1 + 0,340X2$. Variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), secara simultan menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 0,186 yang menyatakan jika variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,186. Koefisien variabel komunikasi X1 menunjukkan nilai sebesar 0,543, yang berarti setiap terjadi peningkatan variabel komunikasi X1 sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,543

(54,3%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel komunikasi X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,543 (54,3%). Koefisien variabel lingkungan kerja X2 menunjukkan nilai sebesar 0,340, yang berarti setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja X2 sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,340 (34%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel lingkungan kerja X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,340 (34%). dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). dengan demikian Ha3 diterima dan Ho3 ditolak, sehingga secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
2. Afandi, P. (2021). Manajemen kinerja. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
3. Anam, K. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jakarta: Prenadamedia Group.
4. Darmadi. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
5. Effendy, O. U. (2018). Ilmu komunikasi teori dan praktik. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
6. Fahmi, I. (2016). Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.
7. Griffin, R. W. (2021). Manajemen (Edisi ke-7). Jakarta: Erlangga.
8. Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.
9. Handoko, T. H. (2017). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPF.
10. Hardani, S.Pd., M.Si., dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
11. Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
12. Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
13. Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
14. Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2019). Organizational behavior. New Jersey: Pearson Education.
15. Kasmir. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
16. Mangkunegara, A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
17. Mangkunegara, A. A. P. (2018). Evaluasi kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
18. Nusi, A. (2016). Manajemen lingkungan kerja. Jakarta: Salemba Empat.
19. Pratama, A. (2020). Pengantar manajemen. Bandung: Alfabeta.
20. Pratama, A. (2022). Fungsi-fungsi manajemen modern. Bandung: Alfabeta.
21. Sedarmayanti. (2017). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
22. Siagian, S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
23. Siswanto. (2017). Pengantar manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
24. Sri Larasati. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
25. Sudaryo, Y. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja. Yogyakarta: Andi.
26. Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
27. Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Yrama Widya.

SUMBER JURNAL

1. Ading, S., & Icha, B. A. (2022). Pengaruh Donny, D. S., Suhada, & Puput, S. S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *JMWE : Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 55-79.
- Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Andalan Chirsdeco Di Jakarta Selatan. *Swara Manajemen Universitas Pamulang*, 152-167.
2. Eva, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 82-99.
3. Lovie, A. P., & Andy. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk – Honda Sales Operation. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1-8.
4. Meilania, V. A., & Sina, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Momenta Agrikultura Tangerang Selatan. *JEAC : Journal of Economic Academic*, 606-614.
5. Michael, H., & Juli, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 12-22.
6. Nurfadila1, E., & Santoso, A. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Group Member Astra Cabang Balaraja. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14-26.
7. Prasetyo, K., & Sulton, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bpr Syariah Amanah Insani Bekasi. *Swara Manajemen Universitas Pamulang*, 33-49.
8. Ria, W. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap. *Menara Ekonomi*, 91-99.
9. Rumiati, & Tri, W. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Rahmatika Multikarya Cabang Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan (Rahmatika Freshmart Grosir). *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1-10.
10. Shafa, N., & R.R, M. Y. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Guardian Pharmatama Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Intelek Insan Cendikia (JIIC)*, 1-10.
11. Wisnu, S. P., & R.R, M. Y. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. L'essential Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 39-48.