

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMACO

Bayu Rama Laksono<sup>1</sup>, Acynthia Ayu Wilasittha<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adi Buana, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

Email: bayuramalaksono@unipasby.ac.id

### ABSTRACT

*Employee performance occurs due to work and communication environment factors. A comfortable and conducive work environment that supports employees will improve employee performance. Good communication and continuously maintained among fellow colleagues will make them compact and always work together in completing tasks given by the company. Then motivation is also a form of employee encouragement to always be enthusiastic in improving employee performance. A total of 300 employees of PT. Samaco is made into a population and taken as many as 75 respondents. Questionnaires were distributed to respondents, then the results will be analyzed by analyzing multiple linear regression, the t-test and F-test hypotheses. This study found that work environment, communication and motivation variables had a partial and synchronous effect on the work execution variables of PT. Samaco.*

**Keywords:** *Work Environment, Communication, Motivation, Employee Performance*

### ABSTRAK

Kinerja karyawan terjadi dikarenakan faktor lingkungan kerja dan komunikasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta mendukung karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dan terus dijaga antar sesama rekan kerja akan menjadikan mereka kompak dan selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Kemudian motivasi juga menjadi bentuk dorongan karyawan agar selalu semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebanyak 300 karyawan PT. Samaco dijadikan populasi dan diambil sampel sebanyak 75 responden. Kuesioner disebar kepada responden kemudian hasilnya akan dilakukan analisis data dengan menganalisis regresi linier berganda, hipotesis uji t dan uji F. Penelitian ini menemukan bahwa hasil variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja kerja karyawan PT. Samaco.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Banyaknya organisasi atau perusahaan yang didirikan, khususnya di Indonesia, membuat persaingan antar organisasi atau perusahaan semakin erat dan tiada henti. Perusahaan diperlukan untuk secara konsisten terus meningkatkan dan terus mencari sistem untuk memenangkan persaingan. Salah satu sistem yang serius untuk menjadikan organisasi sebagai pionir adalah dengan membangun SDM yang representatif. Sumber daya manusia sendiri memiliki peran penting untuk membantu mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia dijadikan sebagai sebuah senjata dalam meraih tujuan perusahaan. Salah satu

perusahaan di Mojokerto yang bernama PT. Samaco berupaya dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat bersaing dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia para karyawan akan meningkat dikarenakan faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja sendiri diartikan sebagai suasana atau kondisi lingkungan tempat bekerja karyawan yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung atau nyaman dan kondusif akan menjadikan kinerja dari karyawan meningkat. Kondisi lingkungan yang dikelilingi oleh fasilitas pendukung karyawan juga menjadikan karyawan terfasilitasi dan terpenuhi semua kebutuhan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan fasilitas tersebut membuat karyawan mampu berkembang dan meningkatkan keahlian dalam bidang masing-masing sehingga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan juga. Disisi lain faktor komunikasi juga menjadi sebuah unsur yang dapat menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat.

Komunikasi yang baik akan menjadikan karyawan tidak terjadi mis komunikasi dalam aktivitas kerjanya. Komunikasi antara atasan dan bawahan juga perlu diperhatikan karena komunikasi atasan dengan bawahan akan menjadikan kerja semakin mendekati tujuan yang diinginkan. Komunikasi juga akan membuat karyawan semakin menjaga kekompakan dan semakin solid dalam menjalani tugas yang diberikan perusahaan. Selain itu faktor motivasi karyawan juga akan membuat kinerja karyawan semakin baik.

Motivasi sendiri dapat menjadi dorongan semangat karyawan dalam meningkatkan kepercayaan diri dan membuat karyawan menjadi bergairah dalam menjalani pekerjaan. Motivasi sendiri bisa dari dalam diri sendiri juga bisa dari orang lain misalnya kerabat, rekan kerja dan keluarga. Motivasi juga akan menjadikan karyawan merasa yakin akan keahlian yang dimiliki mampu membantu memajukan perusahaan. Maka dari itu kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan menjadikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Di sisi lain komunikasi yang terus dijaga antar karyawan satu dengan yang lain akan membuat karyawan semakin solid dan kompak, serta motivasi karyawan baik dari dalam diri sendiri juga dari orang lain akan membantu karyawan semakin semangat dan percaya diri dalam menjalani pekerjaannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Rumusan masalah yang diambil dari latar belakang dan tujuan penelitian tersebut antara lain:

- 1) Apakah variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan?
- 2) Apakah variabel komunikasi mempunyai pengaruh pada variabel kinerja karyawan?

- 3) Apakah motivasi memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan?
- 4) Apakah variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama pada variabel kinerja karyawan?

## **TELAAH LITERATUR**

### **Lingkungan Kerja**

Eka Wilda Faida (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya.

Eka Wida Faida (2019) juga menyebutkan indikator lingkungan kerja yaitu:

- a. Ringkas  
Artinya selalu mengecek area sekitar apakah ada barang yang belum beres atau yang belum memiliki label.
- b. Rapi  
Kerapian akan menjadikan karyawan mampu menjaga barang pada tempatnya sehingga tidak terlihat berantakan.
- c. Bersih  
Kebersihan akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang.
- d. Merawat  
Selalu menjaga dan merawat barang yang ada diperusahaan akan membuat ketahanan barang tersebut akan lebih lama.
- e. Rajin atau disiplin  
Kerajinan dan kedisiplinan akan membuat karyawan menjadi pribadi yang selalu memiliki semangat kerja yang baik dan positif.

### **Komunikasi**

Khaerul Umam (2018) komunikasi diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekompakan. Khaerul Umam menyatakan bahwa indikator komunikasi yaitu:

- a. Jelas  
Komunikasi yang jelas akan membuat orang lain akan mengerti maksud yang dibicarakan.
- b. Tepat  
Komunikasi juga harus tepat jangan sampai berkomunikasi dengan orang lain memberikan informasi yang kurang tepat.

c. Konteks

Komunikasi yang baik harus berada didalam konteks pembahasan yang dibutuhkan.

d. Pengaluran

Alur komunikasi harus diatur jangan berkomunikasi secara cepat karena bisa membuat orang lain tidak memahami komunikasi yang dilakukan.

e. Kebudayaan

Komunikasi juga harus disesuaikan dengan budaya karyawan dengan menggunakan logat dan bahasa yang dimengerti keduanya.

### Motivasi

Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai sebuah dorongan atau energy yang mampu membuat seseorang menjadi lebih semangat dalam menjalani pekerjaan serta membuat karyawan semakin kuat dalam hal mental dan kepercayaannya pada kemampuan diri sendiri. Syahyuti (2010) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu:

a. Sebuah dorongan dalam tercapainya suatu tujuan.

Motivasi diartikan sebagai dorongan agar karyawan lebih semangat lagi dalam mencapai tujuannya.

b. Rasa semangat pada pekerjaan.

Motivasi akan menimbulkan gairah dan semangat kerja pada karyawan sehingga mereka akan terus bersemangat dalam menjalani pekerjaannya.

c. Berjiwa kreatif dan memiliki inisiatif pada diri karyawan.

Kreatifitas dan inisiatif karyawan akan terbentuk dan timbul karena mereka selalu diberikan motivasi sehingga mereka selalu bekerja secara maksimal.

d. Bertanggung jawab.

Motivasi pada diri karyawan akan membuat karyawan memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya.

### Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), Kinerja Karyawan diartikan sebagai sebuah pencapaian dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga mampu menjalankan semua tugas yang diberikan perusahaan. Resti Lutfitasari (2014) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

a. Banyaknya pekerjaan

Banyaknya pekerjaan yang diberikan ke karyawan akan membantu karyawan terbiasa dalam tekanan tugas dan deadline sehingga karyawan mau tidak mau harus mengatur waktu untuk menyelesaikan tugasnya sehingga hal ini membantu membuat karyawan semakin naik kinerjanya.

b. Hadir tepat waktu

Hadir tepat waktu akan membuat karyawan menjadi disiplin dan akan menjadikan kinerja mereka meningkat.

c. Kehadiran

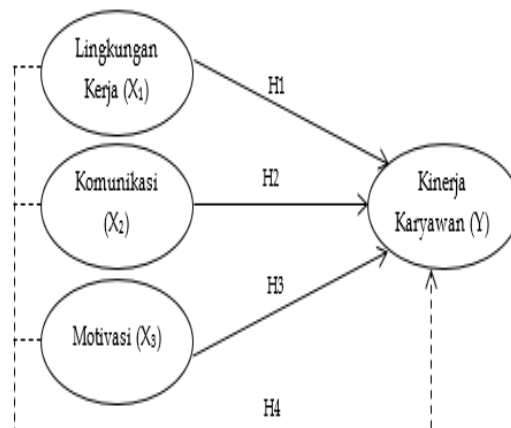
Karyawan yang selalu masuk dan tidak absen akan membuat karyawan menjadi pribadi yang disiplin masuk kerja sehingga akan membuat mereka selalu meningkatkan kinerjanya.

d. Terjalannya kerja sama

Kerja sama antar rekan kerja akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih berlipat ganda.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual akan dipaparkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dapat dilihat dari kerangka konseptual diatas terdapat 3 variabel bebas serta 1 variabel terikat yang masing masing digambarkan mempunyai pengaruh baik secara parsial atau simultan.

## Hipotesis

Dari kerangka konseptual sebelumnya dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 = Lingkungan Kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. Samaco.

H2 = Komunikasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. Samaco.

H3 = Motivasi (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. Samaco.

H4 = Lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Samaco.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dimana sebanyak 300 karyawan PT. Samaco dijadikan populasi dan diambil sampel sebanyak 75 responden. Kuesioner yang disebar kepada responden kemudian akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil dari analisis data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner responden:

### Uji Normalitas

Berikut penjabaran dari hasil uji normalitas:

Tabel 1. Normality Test

	Unstandardised Residual
N	75
Asymp.sig(2-tailed)	0.57

Jika nilai asymp.sig  $0.57 > .05$  menjelaskan bahwa variabel memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil dari uji multikolinieritas yang akan dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

(V)	(Tolerance)	(VIF)
(X <sub>1</sub> )	.219	4.560
(X <sub>2</sub> )	.223	4.485
(X <sub>3</sub> )	.898	1.113

Karena nilai tolerance ( $>.10$ ) dan ( $VIF<10.$ ), maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan Uji glejser, menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel independen berada diatas 5% (0,05) dan bisa diputuskan tak tumbuh persoalan heteroskdastisitas.

### Uji Autokorelasi

Hasil dari uji autokorelasi adalah 1.144 sehingga karena nilai ( $DW\ 1.144<(4-DU)$  atau  $4-1.739=2.261$  artinya tidak terjadi autokorelasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil dari analisis regresi linier berganda:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

(V)	Unstandardized Coefsient	
	B	Std.Error
Konstan	21.946	5.314
(X1)	-.435	.126
(X2)	.442	.139
(X3)	.019	..123

Dari tabel diatas ditemukan perserupaan garis:

$$Y=21.946+-.435X_1+.442X_2+.019X_3+e$$

### Koefisien Korelasi R

Nilai koefisien korelasi R yaitu .850 berada diantara .80-1.000. maka semua variabel berada ditingkat sangat kuat.

### Koefisien Determinai (R Square)

Nilai R Square yaitu .723 = 72,3%. Makan 27.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## Pengujian Hipotesis

### Uji T

Hasil uji t akan disajikan berikut ini:

Tabel 4. (Uji T)

Koefisien Standar	(T)	(Sig)
(X <sub>1</sub> )	-3.437	.001
(X <sub>2</sub> )	3.170	.002
(X <sub>3</sub> )	.154	.878

Dari hasil perhitungan yang telah di jelaskan diatas diketahui jika:

1. Variabel (X<sub>1</sub>) thitung - 3,437 dengan nilai sig 0,001. Jadi ( $.001 < .05$ ) menyiratkan bahwa variabel X<sub>1</sub> mempengaruhi variabel Y.
2. Variabel (X<sub>2</sub>) thitung sebesar 3,170 dengan nilai sig 0,002. Jadi ( $0,002 < 0,05$ ) menyiratkan bahwa variabel X<sub>2</sub> mempengaruhi variabel Y.
3. Variabel (X<sub>3</sub>) thitung 0,154 dengan nilai sig .878. Jadi ( $0,878 > 0,05$ ) menyiratkan bahwa variabel X<sub>3</sub> tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

### Uji F

Hasil dari uji f akan dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 7. Uji F

(Model)	(F)	(Sig)
Regresi	61.455	.000

Dilihat dari penjabaran hasil uji f yang dijelaskan diatas nilai  $f_{hitung}$  61.455 dengan nilai sig .000  $< .05$  artinya variabel (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>) dan (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh secara bersamaan pada variabel Y.

## KESIMPULAN

Berdasarkan perolehan analisis regresi linear berganda dan pembahasan, maka diambil sebuah kesimpulan.

- 1) Lingkungan Kerja berdampak selaku absolut juga relevan atas kinerja karyawan. Disebabkan karena nilai positif dari lingkungan kerja nan produktif bisa tunjang



- meningkatkan kinerja karyawan dan tambah berkembang lingkungan kerja hingga makin apik pula kinerja karyawan.
- 2) Komunikasi berakibat secara aktual dan substansial atas kinerja karyawan. Dikarenakan nilai positif dari komunikasi menandakan keefektifan yang dimiliki perusahaan telah dimanfaatkan untuk kegiatan perusahaan dengan baik.
  - 3) Motivasi berdampak penting atas kinerja karyawan. Dikarenakan nilai positif dari motivasi mengindikasikan peforma yang baik dalam sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>
- DJ, Y. R. (2016). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalan Pasific Samudra Di Surabaya. *Jurnal Ekbis*, 15(1), 16. <https://doi.org/10.30736/ekbis.v15i1.17>
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja Karyawan di Pt. Sekar mulia abadi medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumelar, J., Krishnabudi, N. G., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Unej, U. J. (2002). *Pada CV . Fajar Elektronik Jember Employee Performance In CV . Fajar Elektronik Jember*.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–15.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Jakarta: Kencana
- Sudaryono. 2019. *Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.