

**Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
CV. Santoso Teknik Karawang**

**<sup>1</sup>Adelia Pritasari Kusumawardani, <sup>2</sup>Aji Tuhagana, <sup>3</sup>Zenita Apriani**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Buana Perjuangan Karawang

<sup>1</sup>mn20.adeliakusumawardani@mhs.ubpkarawang.ac.id,

<sup>2</sup>aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id, <sup>3</sup>zenita@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out how employees perform at CV. Santoso Teknik Karawang is influenced by communication and the work environment. Descriptive and verification methods using a quantitative approach are the research methodology used. The population of this study was 50 employees or all CV employees. Santoso Engineering Karawang. Non-probability sampling techniques are applied in the sampling process because each member is sampled. A Likert scale questionnaire was used as part of the data collection method. Validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test, f test, and determinant coefficients are some of the data analysis techniques used and processed with the SPSS version 22 application. The findings from the t-test show that communication has a partially significant effect on employee performance, while the work environment does not have a significant effect on employee performance. The f-test of this research shows communication and work environment at CV. Santoso Teknik Karawang simultaneously has a significant effect on the performance of CV employees. Santoso Engineering Karawang.*

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

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di CV. Santoso Teknik Karawang dipengaruhi oleh komunikasi dan lingkungan kerja. Metode deskriptif dan verifikatif menggunakan pendekatan kuantitatif adalah metodologi penelitian yang digunakan. Populasi penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai atau seluruh pegawai CV. Santoso Teknik Karawang. Teknik pengambilan sampel nonprobabilitas diterapkan dalam proses pengambilan sampel karena setiap anggota dijadikan sampel. Kuesioner dengan skala Likert digunakan sebagai bagian dari metode pengumpulan data. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinan adalah beberapa teknik analisis data yang digunakan dan diolah dengan aplikasi SPSS versi 22. Temuan dari uji-t menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Uji-f penelitian ini menunjukkan komunikasi dan lingkungan kerja di CV. Santoso Teknik Karawang berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai CV. Santoso Teknik Karawang.

**Kata kunci:** Komunikasi, Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Sebagai pilar utama bisnis atau organisasi, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengalokasikan dan mengoordinasikan penggunaan sumber daya lainnya. Banyak bisnis sekarang memahami nilai sumber daya manusia karena persaingan yang ketat di pasar. SDM dapat menilai apakah tujuan perusahaan tercapai, karena kinerja karyawan yang tidak sesuai akan menghalangi tercapainya tujuan tersebut (Romadon, Nandang, and Apriani 2023). Meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi membutuhkan manajemen sumber daya yang baik. Setiap perusahaan perlu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan melaksanakan program – program untuk meningkatkan kinerja pegawai (Sunarto and Karyawan 2022).

Kinerja pegawai adalah cara yang baik untuk mengukur kualitas sumber daya manusia, perusahaan membutuhkan faktor manusia untuk mencapai kapasitas produksi. Oleh sebab itu, Sumberdaya manusia patut selalu diperhitungkan, ditingkatkan, dan dilestarikan. Dan setiap pegawai dituntut untuk berusaha meningkatkan kualitas dan juga mampu memahami hakikatnya (Maesaroh 2022). Pegawai yang berkualitas adalah mereka yang berkinerja baik dan dapat mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang berkualitas sangat penting bagi perusahaan untuk berkembang. Perusahaan harus menerapkan beberapa teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk menawarkan pendidikan dan pelatihan, memberikan gaji yang sesuai, dan menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan (Sari 2019).

Kinerja adalah hasil dari kapasitas individu untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan, yang membutuhkan tingkat bakat dan kemauan tertentu. Jika seseorang tidak memiliki tujuan terhadap apa yang harus dilakukannya, pekerja tidak akan memahami apa yang dikerjakannya dan bagaimana menyelesaikan tugas yang diberikan (Sunggono and Aji Tuhagana 2020). Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan mereka dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran. Hal ini juga memengaruhi hubungan interpersonal mereka saat mereka melaksanakan kewajiban sesuai dengan peran yang ditugaskan. (Mulya, Tuhagana, and Handayani 2019). Berikut ini adalah gambaran kinerja pegawai CV. Santoso Teknik yang dilihat berdasarkan pencapaian target dan penjualan sewa alat sepanjang bulan Juli sampai Desember 2023.

**Tabel 1. Target dan realisasi penyewaan alat berat pada CV.Santoso Teknik**

Bulan	Target alat sewa	Realisasi	Pencapaian (%)
Januari	Rp 600.000.000.000	Rp 450.000.000	75
Februari	Rp 650.000.000.000	Rp 420.000.000	64
Maret	Rp 700.000.000.000	Rp 420.000.000	60
April	Rp 800.000.000.000	Rp 500.000.000	63
Mei	Rp 750.000.000.000	Rp 450.000.000	60
Juni	Rp 800.000.000.000	Rp 450.000.000	56
Rata-rata sewa alat			63

Sumber: Diolah oleh CV. Santoso Teknik 2023

Dari Tabel 1 Dapat dilihat bahwa pencapaian secara rata-rata 63% yang berarti selama enam bulan persentase kurang dari 100% yang menunjukkan kinerja pegawai cenderung menurun.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kesuksesan kinerja adalah komunikasi. Membangun hubungan membutuhkan komunikasi yang efektif baik di tingkat individu maupun organisasi. Kerja sama yang efektif membutuhkan komunikasi dialogis dengan tanggapan dan respon yang tepat antara manajer dan bawahan serta antara pegawai yang menjalankan tugas-tugas organisasi (Insyira 2021).

Komunikasi yang baik akan menghindari terjadinya kesalahan penyampaian informasi atau *miss communication* dalam setiap aktivitas kerjanya. Komunikasi antara atasan dan bawahan perlu diperhatikan karena dengan adanya komunikasi dapat menjadikan kerja semakin mendekati tujuan yang diinginkan (Laksono and Wilasittha 2021). Lingkungan positif di tempat kerja dapat diciptakan dengan komunikasi yang efektif. Perusahaan harus berusaha memastikan jalur komunikasi yang kuat antara manajer dan pegawai serta antar rekan kerja untuk memperkuat hubungan kerja dalam perusahaan. Karena hubungan di tempat kerja yang tegang dan kurangnya persatuan dapat diakibatkan oleh kurangnya komunikasi di antara rekan kerja (Sari 2019).

Berdasarkan pra survey yang dilakukan dengan wawancara terhadap pimpinan perusahaan CV. Santoso Teknik, mendapatkan hasil bahwa kinerja yang diberikan oleh pegawai CV. Santoso Teknik masih kurang baik dikarenakan komunikasi antar bagian, sub bagian, dan antara pimpinan dengan bawahan yang ada pada CV Santoso Teknik belum berjalan dengan baik karena sering terjadinya penyampaian informasi yang kurang jelas dan kurang tepat, sehingga mengakibatkan *miss communication* dalam proses bekerja yang bisa menimbulkan hubungan kerja yang tidak baik antara rekan kerja serta suasana yang tidak nyaman.

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga dapat berdampak pada kinerja pegawai. Ketika pekerja berada di lingkungan yang mendukung, mereka akan berkinerja baik namun, ketika pekerja berada di lingkungan yang tidak sesuai, maka dapat menyebabkan para pegawai menjadi malas dan kelelahan sehingga menyebabkan kinerja yang menurun. Kondisi kerja yang baik didefinisikan sebagai kondisi yang memungkinkan orang untuk melakukan yang terbaik dalam lingkungan yang aman, terjamin, dan nyaman. Berikut ini adalah data lingkungan tempat kerja pada CV. Santoso Teknik.

**Tabel 2. Data Lingkungan tempat kerja Pada CV. Santoso Teknik**

No.	Lingkungan tempat kerja	Kondisi Lingkungan tempat kerja CV. Santoso Teknik
1	Penerangan/Cahaya	100 lux
2	Suhu	25 – 29 °C
3	Ruang Gerak	Kurang luas
4	Penataan Ruang Kerja	Kurang rapi
5	Toilet	Tidak terpisah antara pria dan Wanita

6.	Kebisingan	Cukup bising
----	------------	--------------

Sumber: Diolah oleh CV. Santoso Teknik Karawang (2023)

Dari tabel 2 dapat dilihat kondisi lingkungan kerja pada CV. Santoso Teknik yang belum memenuhi standar lingkungan kerja yang baik seperti ruang gerak yang terlalu sempit antar pegawai sehingga pegawai kurang aktif untuk bergerak, penataan ruang kerja yang terbatas menyebabkan kenyamanan kerja yang kurang, dan toilet yang tidak dibedakan antara pria dan wanita, serta kondisi kebisingan yang cukup bising karena suara dari alat-alat berat.

CV. Santoso Teknik adalah perusahaan yang bergerak di sektor jasa konstruksi dan perusahaan yang berbasis penyewaan alat berat yang berada di Karawang, Jawa Barat. Selain menyewakan jasa penyewaan peralatan kecil seperti stamper, vibrator, generator, sekop, dan kompresor, perusahaan ini juga menawarkan berbagai jasa penyewaan peralatan seperti ekskavator, vibro roller, bulldozer, mobile crane, rougher crane, dan forklift.

Temuan penelitian yang dilakukan oleh Saragi, Suhada, dan Sari (2021) menunjukkan bagaimana komunikasi dan lingkungan kerja di Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sangat berdampak pada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sari (2019) didalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Lingkungan tempat kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab.Pasaman” mengindikasikan bahwa kinerja pada BUMN PT Inhutani IV di Kabupaten Pasaman sangat dipengaruhi oleh lingkungan di tempat kerja, sedangkan kinerja pada BUMN PT Inhutani IV di Kabupaten Pasaman tidak dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi. Penelitian terdahulu diatas menunjukan *research gap*, sehingga menarik para ilmuwan untuk melakukan penelitian tambahan pada CV Santoso Teknik.

Mengingat konteks kesulitan yang disebutkan, peneliti ingin melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Santoso Teknik Karawang”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Santoso Teknik Karawang.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Manajemen**

Winata (2022:8) menyatakan manajemen adalah proses merencanakan, menorganisir, mengarahkan, dan mengawasi berbagai aktivitas yang melibatkan anggota organisasi serta pemanfaatan sumber daya yang ada, dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, ilmu dan seni mengatur penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi dapat disimpulkan sebagai manajemen.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Henry Simamora dalam Irmayani (2021:2) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan upaya pendayagunaan, pengembangan, menilai, memberikan penghargaan dan pengelolaan individu organisasi atau kelompok kerja

dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pemanfaatan manusia untuk melaksanakan sesuatu dengan sukses dan efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan secara optimal dapat didefinisikan sebagai manajemen sumber daya manusia.

### **Komunikasi**

E. Sikula dalam Mangkunegara (2016:145) menyatakan komunikasi ialah sebuah proses pemindahan informasi, ide, gagasan, atau pemahaman dari satu individu kepada individu atau orang lain. Oleh karena itu, tindakan mentransmisikan informasi yang dibagikan antara pihak-pihak dengan tujuan untuk orang yang menerimanya menyadari dan memahami poin-poin utamanya dapat dikategorikan sebagai komunikasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi menurut Suranto AW dalam Hedrawan (2018:82) yaitu, pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan Tindakan.

### **Lingkungan kerja**

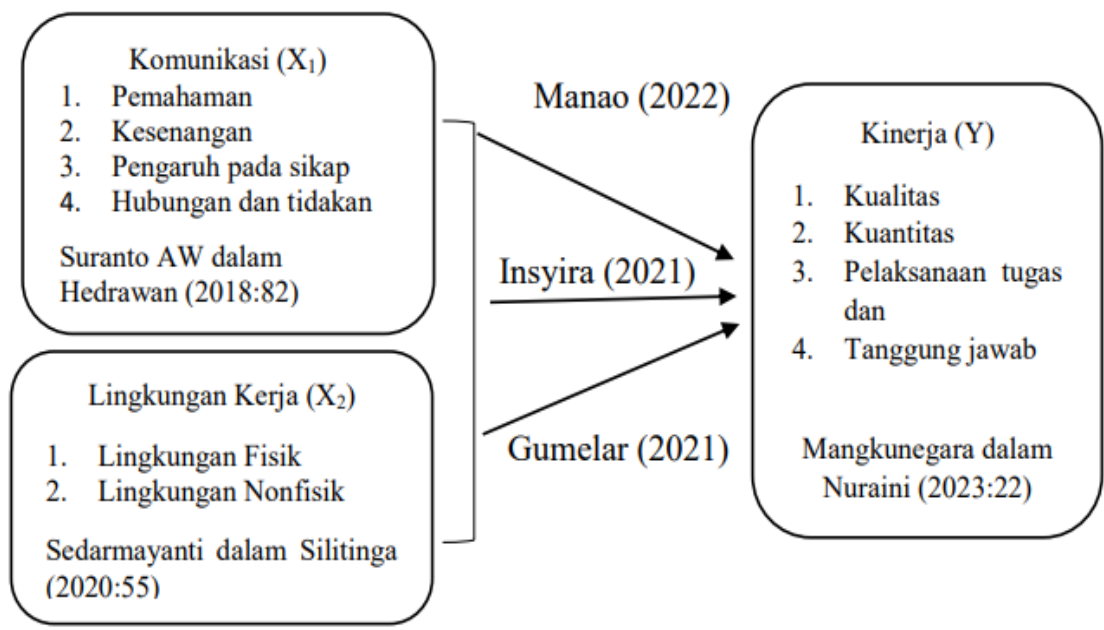
Pandi Afandi (2021:66) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu kondisi sekitar tempat pekerja bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan para pekerja berada saat bekerja, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, dapat membantu atau mendorong mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan meningkatkan dorongan mereka untuk melakukannya. Inilah bagaimana istilah lingkungan tempat kerja didefinisikan. Sedarmayanti dalam Silitinga (2020:55) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan tempat kerja terbagi menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan tempat kerja fisik, dan lingkungan kerja nonfisik.

### **Kinerja Pegawai**

Mangkunegara dalam Bahri (2018:13) menyatakan kinerja ialah hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai, sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan. Oleh sebab itu, prestasi kerja seseorang dapat dicirikan sebagai upaya mereka untuk melakukan tanggungjawab sesuai dengan tugas yang diberikan. Menurut Mangkunegara dalam Nuraini (2023:22) terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, prestasi kerja.

### **Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis**

Kerangka penelitian bertujuan guna mengetahui dampak lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, maka dibuat paradigma penelitian seperti gambar dibawah.



**Gambar 1. Paradigma penelitian**  
Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

**Hipotesis Penelitian**

Berikut ini adalah hipotesis penelitian berdasarkan kerangka kerja ini:

- 1. Terdapat pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja.
- 2. Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja pada kinerja pegawai.
- 3. Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memadukan metode verifikasi dan deskripsi dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian ini di CV Santoso Teknik Karawang yang beralamat di Pertigaan Peruri, Pinayungan, Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang. CV Santoso Teknik merupakan perusahaan penyewaan alat berat yang bergerak pada bidang jasa konstruksi. Populasi pada penelitian ini adalah 50 orang pegawai atau seluruh pegawai CV. Santoso Teknik Karawang. Karena semua karyawan dijadikan sampel, maka pengambilan sampel menggunakan pendekatan pengambilan *nonprobability sampling*. Tiga teknik digunakan untuk mengumpulkan data: survei, wawancara, dan observasi. Skala Likert digunakan dalam pembuatan instrumen. Uji t dan f digunakan dalam metodologi metode ini untuk menghasilkan hasil hipotesis, dan SPSS versi 22 digunakan untuk memprosesnya.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Responden pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai CV. Santoso Teknik Karawang yang juga menjadi populasi dan objek penelitian sebanyak 50 responden

yang diminta untuk mengisi karakteristik responden dan menjawab kuesioner mengenai variabel pada penelitian ini.

**Tabel 3. Karakteristik Responden**

Keterangan	Karakteristik	Jumlah	Persentase	Total
Jenis Kelamin	Laki – laki	48	96%	100%
	Perempuan	2	4%	
Usia	20 – 30 tahun	9	18%	100%
	31 – 40 tahun	30	60%	
	41 – 50 tahun	8	16%	
	>50 tahun	3	6%	
Pendidikan Terakhir	SMP	8	16%	100%
	SMA	39	78%	
	D3	0	0%	
	S1	3	6%	
Lama Bekerja	<1 tahun	7	14%	100%
	1 - 3 tahun	27	54%	
	3 – 5 tahun	11	22%	
	>5 tahun	5	10%	

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa 2 (4% dari responden) adalah perempuan dan 48 (96%) adalah laki-laki. Terdapat 9 responden (18%) berdasarkan usia 20-30 tahun, 30 responden (60%), 8 responden (16%) berdasarkan usia 41- 50 tahun, dan 3 responden (6%), berdasarkan usia > 50 tahun. Responden berdasarkan pendidikan terakhir SMP berjumlah 10 responden (20%), SMA 37 responden (74%), dan S1 3 responden (6%). Berdasarkan lama bekerja, terdapat 7 responden (14%), 27 responden (54%), 11 responden (22%), dan 5 responden (10%) yang bekerja kurang dari satu tahun.

### Uji Validitas

Pengujian ini untuk menilai keabsahan atau validitas setiap item pertanyaan dengan melihat nilai r-tabel dengan r-hitung.

**Tabel 4. Uji Validitas**

No	Komunikasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	r-tabel	Keterangan
1.	0,513	0,380	0,530	0,279	Valid
2.	0,614	0,534	0,588	0,279	Valid
3.	0,293	0,390	0,404	0,279	Valid
4.	0,411	0,536	0,498	0,279	Valid
5.	0,533	0,495	0,360	0,279	Valid
6.	0,585	0,534	0,362	0,279	Valid
7.	0,480	0,510	0,588	0,279	Valid
8.	0,498	0,574	0,571	0,279	Valid
9.	0,506	0,538	0,470	0,279	Valid
10.	0,651	0,622	0,677	0,279	Valid

Sumber: Hasil uji data primer, 2023

Data tersebut dianggap sah dan layak untuk digunakan dalam penelitian karena, menurut temuan tabel 4, nilai *Pearson Correlation* dari masing-masing variabel melebihi nilai r- tabel.

### Uji Reliabilitas

Pada uji ini, digunakan pengukuran uji statistik *Cronbach's Alpha* dengan membandingkan r temuan dengan r tabel.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	r Alpha	Cronbach'Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,682	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,688	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,674	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil uji data primer, 2023

Temuan tabel 5 menjelaskan bahwa setiap item pada variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja dapat diterima dan layak digunakan sebagai alat ukur karna memiliki nilai lebih dari 0,6.

### Uji Normalitas

Menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari analisis regresi memiliki distribusi normal atau tidak.

**Tabel 6. Uji normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96636957
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.064
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: hasil olah data SPSS 22, 2023

Pada tabel 6 didapatkan hasil *one-sample kolmogrov-smirnov test* dengan melihat *Asymp. Sig* atau nilai tingkat signifikasinya sebesar 0,200. Hal ini memungkinkan untuk menentukan data terdistribusi secara teratur karena nilai data lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Untuk melihat keadaan dimana model regresi ditemukan hubungan yang sempurna antar variabel independen.

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.844	4.915		2.817	.007		
	Komunikasi	.421	.142	.439	2.952	.005	.515	1.942
	Lingkungan Kerja	.278	.139	.297	1.998	.051	.515	1.942

Sumber: olah data SPSS 22, 2023

Menurut Tabel 7, Masing-masing nilai toleransi adalah  $0,515 > 0,10$ , dan nilai VIF adalah  $1,942 < 10$ . Sehingga variabel independen dalam model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan guna menguji keadaan model regresi mengalami ketidaksamaan variasi dari residual satu ke residual lainnya.

**Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.063	3.130		.979	.333
	Komunikasi	-.019	.091	-.044	-.215	.831
	Lingkungan Kerja	-.015	.088	-.036	-.175	.862

Sumber: olah data SPSS 22, 2023

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig.  $0,862 > 0,05$  dan komunikasi dengan nilai sig.  $0,831 > 0,05$ . Diartikan data tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Deskriptif

Komponen-komponen penelitian, yang meliputi komunikasi, budaya tempat kerja, dan kinerja karyawan, akan dijelaskan dengan menggunakan analisis deskriptif.

**Table 9. Analisis Deskriptif**

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1.	Komunikasi (X1)	Pemahaman	Memahami informasi	227	Sangat Baik
			Menyelesaikan masalah		
		Kesenangan	Suasana kerja		
		Pengaruh pada sikap	Sikap atasan		
			Sikap antar pegawai		
		Hubungan	Kemampuan berkomunikasi		
			Hubungan komunikasi		
		Tindakan	Menyampaikan pendapat		
		Bekerjasama			
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja Fisik	Penerangan	222	Sangat Baik
			Temperature		
			Sirkulasi udara		
			Kebisingan		
			Tata warna		
			Tata ruang		
		Keamanan			
		Lingkungan kerja Nonfisik	Hubungan dengan atasan		
Hubungan dengan rekan kerja					
3.	Kinerja (Y)	Kualitas	Akurasi	226	Sangat Baik
			Ketepatan waktu		
			Kemampuan		
		Kuantitas kerja	Hasil kerja		
		Tanggungjawab	Kemampuan memprioritaskan tugas		
			Menyelesaikan tugas		
		Disiplin	Kehadiran		
			Etika Kerja		
		Prestasi	Pencapaian Target		
			Keterampilan		

Sumber: Data primer, 2023

Menurut tabel di atas, dengan skor rata-rata 227, komentar responden tentang komunikasi di CV. Santoso Teknik memenuhi persyaratan sangat baik. Tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja pada CV. Santoso Teknik memiliki skor rata-rata 222, menjadikannya sangat baik dalam kriteria. Dengan skor rata-rata 226 untuk karakteristik kinerja pegawai di CV Santoso Teknik, jawaban responden memiliki kriteria sangat baik.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan mengukur tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.844	4.915		2.817	.007
	Komunikasi	.421	.142	.439	2.952	.005
	Lingkungan Kerja	.278	.139	.297	1.998	.051

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, 2023

Koefisien dari setiap variabel penelitian ditampilkan pada tabel 10, yang menyajikan persamaan yang dapat dihasilkan.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 13,844 + 0,421 X_1 + 0,278 X_2 +$$

Persamaan yang dihasilkan dapat diinterpretasikan dengan menggunakan persamaan tersebut sebagai panduan. Ini dapat mengindikasikan bahwa lingkungan kerja (X2) dan komunikasi (X1) tidak berdampak oleh variable kinerja pegawai (Y), yang memiliki nilai koefisien sebesar 13,844. Variabel kinerja pegawai (Y) tetap konstan tanpa adanya variabel independen. Variabel komunikasi memiliki dampak yang baik terhadap kinerja, terlihat dari nilai koefisien komunikasi (X1) sebesar 0,421. Hal ini menandakan bahwa akan ada dampak kinerja sebesar 0,421 untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel komunikasi, dengan asumsi variabel lain tidak diperhitungkan pada penelitian. Nilai koefisien dari lingkungan kerja (X2) yaitu 0,278, menunjukkan kinerja dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit pada variabel lingkungan tempat kerja akan memberikan pengaruh sebesar 0,278 terhadap kinerja tanpa adanya penelitian lebih lanjut.

### Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini menguji tingkat signifikansi pengaruh independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 11. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.844	4.915		2.817	.007
	Komunikasi	.421	.142	.439	2.952	.005
	Lingkungan Kerja	.278	.139	.297	1.998	.051

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, 2023

Pada tabel 11 ditemukan t hitung 2,952 > 2,012 dan variabel komunikasi (X1) memperoleh nilai sig. 0,005 < 0,05 , dinyatakan H1 disetujui dan Ho ditolak. Mengartikan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja. Variabel lingkungan kerja mendapatkan hasil t hitung sebesar 1,998 < 2,012 dan memiliki nilai sig. 0,051 > 0,05 , maka diartikan H2 ditolak dan Ho diterima. Ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji f dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh secara sama pada variabel dependent.

**Tabel 12. Uji f**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.816	2	81.908	20.319	.000 <sup>b</sup>
	Residual	189.464	47	4.031		
	Total	353.280	49			

Sumber: hasil olah data SPSS 22, 2023

Menurut tabel 12, mendapatkan nilai signifikan untuk pengaruh simultan dari komunikasi dan lingkungan kerja pada kinerja yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka H3 diterima dan Ho ditolak. Bukti lebih lanjut untuk kesimpulan ini berasal dari pengamatan f hitung  $20,319 > f$  tabel 3,19. Jelas komunikasi dan lingkungan kerja sangat berdampak signifikan secara simultan terhadap kinerja.

### Koefisien Determinasi

Untuk menilai seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

**Table 13. Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.441	2.00777

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, 2023

Tabel 13 menunjukkan koefisien determinasi *r square* yaitu 0,464. Koefisien determinan memiliki nilai sebesar 46,4%. Menurut angka ini, 46,4% dari kinerja pegawai dikendalikan oleh lingkungan kerja dan variabel komunikasi, dengan porsi sisanya dipengaruhi dengan faktor yang tidak diteliti.

### Pembahasan Deskriptif

1. Komunikasi ( $X_1$ ), berdasarkan hasil rekapitulasi menunjukkan variabel komunikasi memiliki 5 dimensi, 9 indikator dan 10 pertanyaan dengan 50 responden yang menanggapi memperoleh skor 2.269 dengan rata – rata 227 ada di rentang skala 210 – 250 dengan kondisi sangat baik. Menunjukkan bahwa komunikasi pegawai CV. Santoso Teknik Karawang sangat baik.
2. Lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ), berdasarkan hasil rekapitulasi menunjukkan variabel lingkungan tempat kerja dengan memiliki 2 dimensi, 9 indikator dan 10 pertanyaan dengan 50 responden yang telah ditanggapi memperoleh skor 2.225 dengan nilai rata – rata skor yaitu 222 yang ada di rentang skala 210 – 250 dengan kondisi sangat baik. Artinya menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja pada CV. Santoso Teknik Karawang sangat baik.
3. Kinerja Pegawai (Y), hasil rekapitulasi menunjukkan kinerja pegawai (Y) memiliki 5 dimensi, 10 indikator dan 10 pertanyaan dengan 50 responden yang telah ditanggapi memperoleh skor 2.226 dengan nilai rata – rata skor yaitu 226 yang

ada di rentang skala 210 – 250 dengan kondisi sangat baik. Artinya menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja pada CV. Santoso Teknik Karawang sangat baik.

### **Pembahasan Verifikatif**

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Santoso Teknik Karawang

H1 diterima dan Ho ditolak berdasarkan hasil temuan pengujian data dengan menggunakan SPSS versi 22, yang menunjukkan variabel komunikasi (X1) diperoleh nilai sig.  $0,005 < 0,05$  dengan hasil t-hitung  $2,952 > t$  tabel  $2,012$ . Diartikan komunikasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada CV. Santoso Teknik Karawang.

2. Dampak Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pada CV. Santoso Teknik Karawang

Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai sig.  $0,051 > 0,05$  dan t hitung sebesar  $1,998 < t$  tabel  $2,012$ , maka H2 ditolak dan Ho diterima berdasarkan hasil pengujian data tersebut. Variabel lingkungan kerja (X2) pada CV. Santoso Teknik Karawang ditemukan tidak berpengaruh signifikan pada variabel kinerja (Y).

3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di CV. Santoso Teknik Karawang

H3 disetujui dan Ho ditolak berdasarkan temuan pengujian data, yang menunjukkan bahwa pentingnya pengaruh lingkungan kerja secara bersamaan (X2) dan komunikasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) ialah  $0,000 < 0,05$  dengan hasil f hitung  $20,319 > f$  tabel  $3,19$ . Hal ini mengartikan bahwa kinerja pegawai di CV. Santoso Teknik Karawang berpengaruh signifikan secara simultan oleh lingkungan kerja dan komunikasi secara bersamaan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sangat signifikan antara lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja di CV. Santoso Teknik Karawang. Komunikasi sangat berdampak terhadap kinerja pegawai di CV. Santoso Teknik Karawang, namun tidak berdampak besar dari lingkungan terhadap kinerja secara parsial di CV. Santoso Teknik Karawang. Perusahaan dapat mengembangkan keterampilan karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada pegawai dapat membantu mereka untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Perusahaan dapat merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan dapat lebih meningkatkan komunikasi antar pegawai dan memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja agar dapat lebih berkontribusi terhadap kinerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku**

Afandi, Prof. Dr. Afandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

- Bahri, Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan tempat kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Carepeboka, Ratu Mutialela. 2017. *Konsep Dan Aplikasi Ilmu Komunikasi*. Penerbit Andi.
- Hedrawan, Andi. 2018. *Proceeding Cilacap National Conference On Maritime and Multidisciplinary Study Perguruan Tinggi Di Era Revolusi Industri 4.0*. Uwais Inspirasi.
- Irmayani, Ni Wayan Dian. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Nuraini, Betti. 2023. *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi*. Asadel Liamsindo Teknologi.
- Silitinga, Eddy Sanusi. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan tempat kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Sunarsi, Denok. 2022. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara (CMN).

### **Jurnal**

- Gumelar, Agung. 2021. "Pengaruh Lingkungan tempat kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 6(2):361. doi: 10.33087/jmas.v6i2.297.
- Insyira, Chaury Syahada. 2021. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan tempat kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bisnis Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi." *Jurnal Ilmiah Universitas Sumatera Utara* 8–13.
- Laksono, Bayu Rama, and Acynthia Ayu Wilasittha. 2021. "Pengaruh Lingkungan tempat kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco." *Behavioral Accounting Journal* 4(1):249–58. doi: 10.33005/baj.v4i1.117.
- Maesaroh, Siti. 2022. "PERANAN LINGKUNGAN TEMPAT KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG."
- Manao, Wirman. 2022. "PENGARUH KOMUNIKASITERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA KANTOR CAMAT FANAYAMAKABUPATEN NIAS SELATAN." *Sentralisasi* 5(2):15. doi: 10.33506/sl.v5i2.55.
- Mulya, Galardia Orva, Aji Tuhagana, and Dwi Epty Handayani. 2019. "Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan tempat kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. M." *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis Syariah* I(19):91–97. doi: 10.47467/alkharaj.v6i2.5273.
- Romadon, Taufiq, Nandang Nandang, and Zenita Apriani. 2023. "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Perum Peruri Karawang." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 8(1):807. doi: 10.33087/jmas.v8i1.1015.

- Saragi, Donny Dominggo, Suhada Suhada, and Puput Sekar Sari. 2021. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan tempat kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 18(1):55. doi: 10.31851/jmwe.v18i1.5582.
- Sari, Ria Widhia. 2019. "Pengaruh Lingkungan tempat kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman." *Jurnal Menara Ekonomi* Vol 5(No.3):pp.91-99.
- Sunarto, Ading, and Kinerja Karyawan. 2022. "KINERJA KARYAWAN PADA ANDALAN CHRISDECO DI JAKARTA SELATAN." 2(2):152-67.
- Sungkono, and Aji Tuhagana. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang." *Buana Ilmu* 4(2):176-203. doi: 10.36805/bi.v4i2.1135.
- Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan tempat kerja : Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Kar* Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan tempat kerja : Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I. Yawan. Penerbit P4I.