

**Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan pada PT Nipsea Paint And Chemicals**

**<sup>1</sup>Amelia Ramadanti, <sup>2</sup>Sari Marliani, <sup>3</sup>July Yuliyawati**

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

<sup>1</sup>mn21.ameliaramadanti@mhs.ubpkarawang.ac.id, <sup>2</sup>sari.marliani@ubpkarawang.ac.id,  
<sup>3</sup>july.yuliyawati@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*In the global business world, companies are required to always improve their competitiveness, innovation, and productivity. In this era of globalization, companies must be able to adapt to changes that occur rapidly in the global market. The purpose of this study is to determine the effect of communication and work environment on employee performance at PT Nipsea Paint and Chemicals. The study was conducted using quantitative research with descriptive and verification approaches. The population and sample of the study involved 80 respondents from PT Nipsea Paint and Chemicals, with a saturated sample method for sampling. Using a multiple linear regression analysis mode to analyze data at a significance level of 5%. The results showed that the communication score of PT Nipsea Paint and Chemicals was 299.6 in the range of 261-342 with fairly good criteria. In the Work Environment it was 311.1 in the range of 261-342 with fairly good criteria. And the total Employee Performance score was 327.4 in the range of 261-342 with fairly good criteria. Partially, the Communication variable got a sig value.  $0.043 < 0.05$  and  $t \text{ count} = 2.063 > t \text{ table} = 1.990$ . The work environment variable partially gets a sig. value of  $0.000 < 0.05$ , and  $t \text{ count} = 4.438 > t \text{ table} = 1.990$ . Communication and work environment have a simultaneous effect on employee performance, a sig. value of  $0.000 < 0.05$  and  $f \text{ count} = 22.297 > f \text{ table} = 3.12$ . The results of the determination coefficient test obtained an adjusted R-square value of 0.367 (36.7%). Showing that employee performance variables can be explained by communication and work environment variables by 36.7%, then the remaining value is 63.3% (100% - 36.7%) which explains other variables not examined in this study such as motivation, work discipline, compensation, work culture, commitment, and others "*

**Keywords:** Communication, Work Environment, Employee Performance, PT Nipsea Paint and Chemicals.

**ABSTRAK**

Di dunia bisnis global menuntut perusahaan untuk selalu meningkatkan daya saing, inovasi, dan produktivitas. Di era globalisasi ini, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dengan cepat di pasar global. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nipsea Paint and Chemicals. Penelitian dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dan sample penelitian melibatkan 80 responden PT Nipsea Paint and Chemicals, dengan metode sampel jenuh untuk pengambilan sample. Dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data pada tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan skor komunikasi PT Nipsea Paint and Chemicals 299.6 dalam rentang skala 209-274 dengan kriteria cukup baik.

Pada Lingkungan Kerja sebesar 251.2 dalam rentang skala 209-274 dengan kriteria cukup baik. Dan total skor Kinerja Karyawan sebesar 3.599 dalam rentang skala 209-274 dengan kriteria cukup baik. Secara parsial variabel Komunikasi mendapatkan nilai sig.  $0,043 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung} = 2,063 > t \text{ tabel} = 1,990$ . Variabel lingkungan kerja secara parsial mendapatkan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , dan  $t \text{ hitung} = 4,438 > t \text{ tabel} = 1,990$ . Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f \text{ hitung} = 22,297 > f \text{ tabel} = 3,12$ . Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,367 (36.7%). Menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 36.7%, selanjutnya nilai sisa sebesar 63.3% (100% - 36.7%) yaitu menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja, kompensasi, budaya kerja, komitmen, dan lainnya

**Kata Kunci:** Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, PT Nipsea Paint and Chemicals

## PENDAHULUAN

Perkembangan pesat di dunia bisnis global menuntut perusahaan untuk selalu meningkatkan daya saing, inovasi, dan produktivitas. Di era globalisasi ini, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dengan cepat di pasar global. Dalam menghadapi tantangan tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu yang sangat penting. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah komunikasi dan lingkungan kerja.

PT Nipsea Paint and Chemicals, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di bidang industri cat dan bahan kimia di Indonesia, tentunya menyadari pentingnya kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan perusahaan. Sebagai Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur cat dan bahan kimia, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar mencapai tujuan Perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Armstrong (2014), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, motivasi, kompetensi, dan dukungan organisasi.

Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Mutahir et al., 2023), komunikasi yang efektif dapat mengurangi kesalahpahaman, mempercepat pengambilan keputusan, serta meningkatkan semangat kerja. Di PT Nipsea Paint and Chemicals, komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan sangat diperlukan untuk menyampaikan visi dan misi perusahaan, serta tujuan-tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Komunikasi yang baik di tempat kerja dapat diterima dengan jelas oleh karyawan di bidang lain.

Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Rahmayanti dkk, (2014) lingkungan kerja fisik merupakan seluruh situasi yang berupa fisik yang ada di lingkungan tempat kerja dan memberi dampak langsung atau tidak langsung pada karyawan, sementara lingkungan kerja

non fisik merupakan seluruh situasi yang ada dan berhubungan dengan relasi antar rekan kerja, dan relasi dengan atasan.

PT Nipsea Paint and Chemicals Depot Cikampek adalah salah satu cabang dari Nippon Paint Group, sebuah perusahaan multinasional yang bergerak di bidang produksi dan distribusi cat serta bahan kimia terkait. Depot Cikampek juga mendukung layanan logistik dan manajemen stok yang efisien untuk memastikan kepuasan pelanggan. Perusahaan telah berupaya untuk memberikan berbagai fasilitas dan dukungan, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT Nipsea Paint and Chemicals Depot Cikampek berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan akibat pengaruh komunikasi yang buruk dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dalam kinerja karyawan kurangnya ketelitian mengakibatkan stok produk penjualan mengalami selisih setiap bulannya. Seringkali karyawan melakukan kesalahan saat menyediakan jumlah pesanan yang tidak sesuai dengan jumlah pesanan yang seharusnya. Kurangnya koordinasi antar tim menyebabkan kesalahpahaman mengenai tujuan dan tanggung jawab, menyebabkan kesalahan dalam penginputan data, salah kirim barang, serta keterlambatan pengiriman. Disebabkan oleh komunikasi yang tidak efektif, terutama antara admin dan manajer, serta masalah teknis seperti jaringan yang tidak stabil dan stok yang kosong. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti ruang penyimpanan dokumen yang sempit, fasilitas air keran kamar mandi kurang memadai, peralatan kerja, sirkulasi udara di pantry tidak ada sehingga menyebabkan bau yang tidak sedap, dan jarak antar departemen yang jauh, turut memperburuk kondisi.

Berdasarkan Fenomena yang telah terjadi di atas, untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti melakukan pra survey kepada 30 responden dengan variabel Komunikasi, lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan. Berikut hasil pra-survey yang dilakukan pada variabel Kinerja Karyawan:

**Tabel 1. Hasil koefisien Pra-survey Variable Kinerja Karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals**

No	Pertanyaan	STB	TB	CB	B	SB	Jumlah Responden
		1	2	3	4	5	
1	Saya mampu mencapai target kuantitas hasil kerja yang telah ditetapkan	2	2	10	13	3	30
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan efisien menggunakan waktu dan sumber daya secara optimal	2	3	13	10	2	30
3	Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dan memeriksa hasil kerja saya sebelum diserahkan	2	2	20	5	1	30
4	Saya selalu berperilaku jujur dalam setiap aspek pekerjaan	1	3	5	12	9	30
5	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan dan mencari cara baru untuk meningkatkan pekerjaan	1	5	6	10	8	30
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>15</b>	<b>54</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	

Sumber: PT Nipsea Paint and Chemicals

Berdasarkan hasil Tabel 2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan pada PT Nipsea Paint and Chemicals masih banyak karyawan yang menjawab sangat tidak baik dan tidak baik, ini menandakan bahwa kinerja karyawan yang masih kurang. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Diah Wara Kinanthi,2019)

Berikut adalah hasil pra survey kepada 30 responden pada variabel Komunikasi:

**Tabel 2. Hasil koesioner Pra-survey VariableKomunikasi PT Nipsea Paint and Chemical**

No	Pertanyaan	STB	TB	CB	B	SB	Jumlah Responden
		1	2	3	4	5	
1	Atasan memberikan instruksi yang jelas dan mudah dipahami oleh karyawan	6	10	7	5	2	30
2	Atasan mudah dihubungi Ketika karyawan membutuhkan	3	5	12	6	4	30
3	Atasan selalu memberikan informasi yang jelas dan tegas kepada karyawan dalam menginformasikan tugas	4	5	15	4	2	30
4	Komunikasi antar rekan kerja selalu terkoordinasi dengan baik untuk menyelesaikan tugas bersama	3	11	12	4	1	30
5	Saling menjaga hubungan yang harmonis dan saling mendukung antar rekan kerja di tempat kerja	4	6	15	3	2	30
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>37</b>	<b>61</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	

Sumber: PT Nipsea Paint and Chemicals

Berdasarkan hasil Tabel 3 Hasil Kuesioner Pra-Survey variabel Komunikasi pada PT Nipsea Paint and Chemicals. Masih ada karyawan yang berkomunikasi tidak baik, ini terbukti dari beberapa pertanyaan tersebut masih ada yang memilih sangat tidak baik dan tidak baik. Artinya bahwa komunikasi antar karyawan ini maish kurang baik. Penelitian ini sejalan dengan (Cici Haryati Yahya,2018 & Chaury Syahda Insyira,2021).

Berikut adalah hasil pra survei kepada 30 responden pada variabel Lingkungan Kerja:

**Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra-survey Variable Lingkungan Kerja PT Nipsea Paint and Chemicals**

No	Pertanyaan	STB	TB	CB	B	SB	Jumlah Responden
		1	2	3	4	5	
1	Pencahayaannya di ruang kerja	1	3	10	15	1	30
2	Sirkulasi udara di ruang kerja	4	5	12	6	3	30
3	Fasilitas di tempat kerja (Toilet, ruangan dokumen, pantry, peralatan kerja)	2	4	15	3	6	30
4	Atasan selalu mendengarkan pendapat dan masukan dari karyawan	4	5	12	7	2	30
5	Saya merasa di hargai dan di hormati oleh rekan kerja di tempat kerja	4	5	14	5	2	30
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>22</b>	<b>63</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	

Sumber: PT Nipsea Paint and Chemicals

Berdasarkan hasil Tabel 4 Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel Lingkungan Kerja pada PT Nipsea Paint and Chemicals masih ada beberapa karyawan yang menjawab lingkungan kerja ini sangat tidak baik dan tidak baik. Yang artinya masih ada lingkungan kerja yang harus di perhatikan. Penelitian ini sejalan dengan (Dimas Wahyu Pratama,2021;Cici Haryati Yahya,2018) Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja.

## TINJAUAN LITERATUR

### Manajemen

Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi- fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Afandi (2018:1)

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam sebuah organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan persoalan yang menyangkut pengembangan, pemanfaatan dan perlindungan sumber daya manusia, baik yang bekerja maupun yang berwiraswasta. (Hasibuan (2017).

### Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Julita & AriantY, 2018). Adapun Dimensi dan Indikator Komunikasi yang diuraikan oleh Stephen P. Robbins dan Judge (2018:240) yaitu Dimensi Komunikasi dengan atasan yang mencakup kejelasan intruksi dan aksesibilitas, Dimensi Komunikasi dengan bawahan yang mencakup komunikasi yang jelas dan tegas, dan umpan balik yang mendukung perkembangan, Dimensi Komunikasi dengan sesama rekan kerja yang mencakup Koordinasi yang Efektif dan membangun hubungan yang harmonis.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, (Joni & Hikmah, 2022). Menurut (Sedarmayanti (2017:45) menyatakan bahwa terdapat berbagai dimensi dan indikator pada lingkungan kerja, salah satunya adalah dimensi lingkungan kerja fisik pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, kebisingan, dan fasilitas serta lingkungan kerja non-fisik yang berkaitan dengan hubungan dengan pimpinan dan hubungan sesama rekan kerja.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara (2017, hlm. 9). Terdapat beberapa dimensi dan indikator pada kinerja karyawan menurut Dr. Pandi Afandi (2016:73) yaitu Dimensi hasil kerja dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, Dimensi Perilaku kerja dengan indikator disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian, Dimensi Sifat pribadi dengan indikator Kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

### METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif dan verifikatif. Survei ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals penelitian memiliki 100 karyawan. Sample penelitian difokuskan kepada seluruh karyawan menggunakan teknik sampling jenuh yang menunjukkan karyawan di PT Nipsea Paint and Chemicals. Tiga teknik pengumpulan data diterapkan, termasuk kuesioner Google Formulir, observasi, dan tinjauan pustaka. Skala Likert digunakan untuk kuesioner dan pengukuran data, Data primer dan sekunder merupakan sumber utama dalam riset. SPSS versi 25 digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan menggunakan teknik regresi linier berganda, serta melakukan uji hipotesis, uji asumsi klasik dan analisis koefisien determinasi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	R hitung Komunikasi (X1)	R hitung Lingkungan Kerja (X2)	R hitung Kinerja Karyawan (Y)	R tabel	Keterangan
1	0.385	0.540	0.627	0.361	VALID
2	0.502	0.426	0.466	0.361	VALID

3	0.543	0.801	0.505	0.361	VALID
4	0.427	0.562	0.613	0.361	VALID
5	0.533	0.489	0.436	0.361	VALID
6	0.551	0.667	0.430	0.361	VALID
7	0.692	0.564	0.502	0.361	VALID
8	0.638	0.667	0.401	0.361	VALID
9	0.489	0.801	0.485	0.361	VALID
10	0.531	0.413	0.428	0.361	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas seluruh instrument pertanyaan pada variabel komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai R tabel > R tabel 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data item pertanyaan valid.

**a. Uji Reliabilitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Ket
Komunikasi	0.712	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.782	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.715	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan nilai *Alpha cronbach* pada variabel komunikasi (X1) (0,712), lingkungan kerja (X2) (0,782) dan kinerja karyawan (Y) (0,715) > Alpha reliabilitas 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data ketiga variabel dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan pengujian lainnya.

**Distribusi Jawaban Responden**

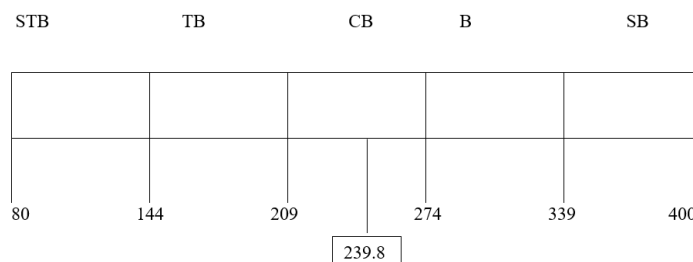
Distribusi Jawaban Variabel Komunikasi (X1)

**Tabel 6. Distribusi jawaban variabel komunikasi (X1)**

No	Pernyataan	Skor	keterangan
1	Atasan memberikan instruksi yang jelas dan mudah dipahami oleh karyawan	235	Cukup baik
2	Instruksi dari atasan disampaikan dengan langsung dan jelas	251	Cukup baik
3	Atasan mudah dihubungi Ketika karyawan membutuhkan	260	Cukup baik
4	Atasan selalu siap mengklarifikasi terkait tugas yang di berikan	231	Cukup baik
5	Atasan Selalu memberikan informasi yang jelas dan tegas kepada karyawan dalam menginformasikan tugas	223	Cukup baik
6	Atasan memberikan dukungan umpan balik yang konstruktif dan mendukung perkembangan kinerja karyawan	230	Cukup baik
7	Komunikasi antar rekan kerja selalu terkoordinasi dengan baik untuk menyelesaikan tugas bersama.	260	Cukup baik
8	Koordinasi yang efektif antar rekan kerja sangat membantu dalam menghindari kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja.	234	Cukup baik
9	Saling menjaga hubungan yang harmonis dan saling mendukung antar rekan kerja di tempat kerja.	223	Cukup baik
10	Komunikasi yang baik antar rekan kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif.	268	Cukup baik
<b>JUMLAH</b>		<b>2398</b>	
<b>RATA-RATA</b>		<b>239.8</b>	<b>Cukup baik</b>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 10 penilaian, Komunikasi secara keseluruhan dengan total skor sebesar 2398 dan rata-rata skor 239.8. Dengan total atas jawaban responden Komunikasi pada PT Nipsea Paint and Chemicals dengan bar scale dapat digambarkan berikut:



**Gambar 1. Bar Scale Rekapitulasi Variabel X1**

Sumber: Diolah penulis, 2025

Berdasarkan gambar 1 di atas menunjukkan bahwa variabel X1 yaitu Komunikasi dengan skor 239.6 dalam rentang skala 209-274 dengan kriteria cukup baik.

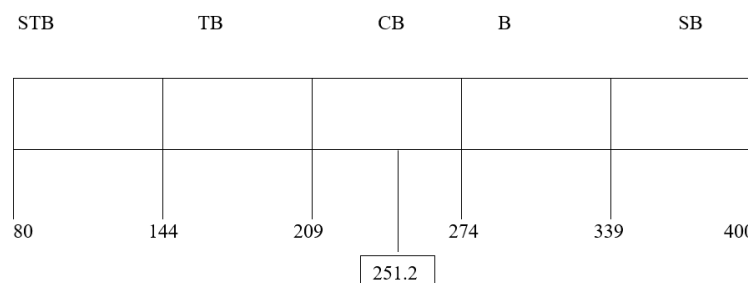
**Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

**Tabel 7. Distribusi jawaban variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Skor	keterangan
1	Pencahayaannya di ruang kerja	229	Cukup Baik
2	Sirkulasi udara di ruang kerja	229	Cukup Baik
3	Tata letak ruang kerja dalam pergerakan karyawan	273	Cukup Baik
4	Suasana kerja di ruangan kerja karyawan	247	Cukup Baik
5	Fasilitas di tempat kerja (toilet, ruangan dokumen, pantry, peralatan kerja.)	241	Cukup Baik
6	Atasan selalu memberikan arahan yang jelas dan mendukung dalam pekerjaan.	252	Cukup Baik
7	Atasan selalu mendengarkan pendapat dan masukan dari karyawan	256	Cukup Baik
8	Rekan-rekan kerja saya saling mendukung dan bekerja sama dengan baik.	252	Cukup Baik
9	Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja yang membantu kelancaran pekerjaan.	271	Cukup Baik
10	Saya merasa dihargai dan dihormati oleh rekan kerja di tempat kerja.	260	Cukup Baik
<b>JUMLAH</b>		<b>2512</b>	
<b>RATA-RATA</b>		<b>251.2</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 7 penilaian, Lingkungan Kerja secara keseluruhan dengan total skor sebesar 2512 dan rata-rata skor 251.2. Dengan total atas jawaban responden Lingkungan Kerja pada PT Nipsea Paint and Chemicals dengan *bar scale* dapat digambarkan berikut:



**Gambar 2. Bar Scale Rekapitulasi Variabel X2**

Sumber: Diolah penulis, 2025

Berdasarkan gambar 2 di atas menunjukkan bahwa variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja dengan skor 251.2 dalam rentang skala 209-274 dengan kriteria cukup baik.

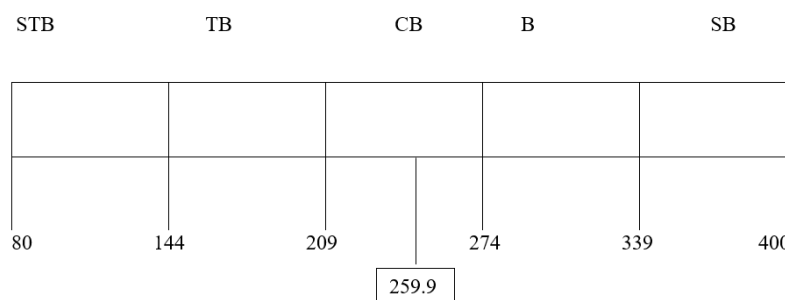
**Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 8. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Skor	keterangan
1	Saya mampu mencapai target kuantitas hasil kerja yang telah ditetapkan.	233	Cukup Baik
2	Hasil kerja saya memenuhi atau melebihi standar kualitas yang diharapkan.	242	Cukup Baik
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan efisien, menggunakan waktu dan sumber daya secara optimal.	294	Baik
4	Saya selalu datang tepat waktu dan mematuhi jam kerja yang telah ditentukan.	258	Cukup Baik
5	Saya secara proaktif mencari solusi dan mengajukan ide untuk meningkatkan pekerjaan atau proses kerja	263	Cukup Baik
6	Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dan memeriksa hasil kerja saya sebelum diserahkan	248	Cukup Baik
7	Saya memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik, mampu memimpin tim dengan efektif.	279	Cukup Baik
8	Saya selalu berperilaku jujur dalam setiap aspek pekerjaan	249	Cukup Baik
9	Saya sering mengembangkan ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerjaan.	242	Cukup Baik
10	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan dan mencari cara baru untuk meningkatkan pekerjaan	281	Baik
JUMLAH		2599	
RATA-RATA		259.9	Cukup Baik

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 8 penilaian, Kinerja Karyawan secara keseluruhan dengan total skor sebesar 259.9 dan rata-rata skor 259.9. Dengan total atas jawaban responden Lingkungan Kerja pada pada PT Nipsea Paint and Chemicals dengan *bar scale* dapat digambarkan berikut:



**Gambar 3. Bar Scale Rekapitulasi Variabel Y**

Sumber: Diolah penulis, 2025

Berdasarkan gambar 3 di atas menunjukkan bahwa variabel Y yaitu Kinerja Karyawan dengan skor 327.4 dalam rentang skala 261-342 dengan kriteria cukup baik

**b. Uji Normalitas**

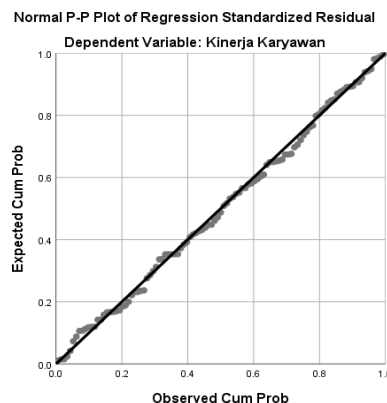
**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85918638
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.039
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Hasil tabel diatas diperoleh nilai *AsYmp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200 > nilai taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji normalitas terpenuhi dan dapat dilakukan uji asumsi klasik berikutnya.

Kemudian uji normalitas menggunakan P-P plot dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 4. Scatter Plot Normalitas**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Dari hasil uji normalitas yang dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan grafik *P-P Plot* terlihat menggambarkan pola distribusi yang mendekati normal, dengan sebaran data berada disekitar garis diagonal.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.744	1.343
	Lingkungan Kerja	.744	1.343

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dengan bantuan *software* SPSS pada tabel diatas, didapatkan nilai Tolerance pada komunikasi dan lingkungan kerja sebesar  $0,744 > 0,10$ , kemudian untuk nilai VIF sebesar  $1,343 < 10$ . Dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi data tidak mengalami gejala multikolinieritas. Dengan ini semua uji asumsi klasik telah dilakukan dan tidak terdapat pelanggaran. Data dikatakan memenuhi syarat untuk dilakukannya uji hipotesis.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	.138	1.779		.078	.938
	Komunikasi	.099	.061	.209	1.617	.110
	Lingkungan Kerja	.000	.054	-.001	-.007	.994

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan gambar 5. di atas nilai signifikansi dari semua variabel independen  $> 0.05$  yang menunjukkan dengan nilai signifikansi komunikasi 0.110 dan lingkungan kerja 0.994. Maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heterokedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 112. Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandar- ized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	13.001	3.055		4.260	.000
	Komunikasi	.216	.105	.217	2.063	.043
	Lingkungan Kerja	.414	.093	.466	4.438	.000

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis linier berganda diatas. diperoleh model persamaan regresi

$$13,003 + 0,216X1 + 0,414X2$$

Model persamaan tersebut dapat menjelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 13,003 artinya jika variabel komunikasi dan lingkungan kerja bernilai nol, nilai keputusan kinerja karyawan sebesar 13,003.
- Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,216, artinya jika nilai komunikasi (X1) bertambah satu satuan, nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,216. Dengan asumsi nilai lingkungan kerja adalah nol.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,414, artinya jika nilai komunikasi (X2) bertambah satu satuan, nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,414. Dengan asumsi nilai komunikasi adalah nol

**d. Uji Hipotesis**

**Uji T (Uji Parsial)**

**Tabel 13. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandar- ized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	13.001	3.055		4.260	.000
	Komunikasi	.216	.105	.217	2.063	.043
	Lingkungan Kerja	.414	.093	.466	4.438	.000

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengujian T diperoleh nilai Sig. < 0,05, H0 ditolak yang artinya variabel dependen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel independen (Y). Untuk masing- masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

- Pada variabel komunikasi memperoleh nilai sig X1. 0,043 < 0,05 dan t hitung = 2,063
  - t tabel = 1,990, dengan (df = n-k, 80 - 2 = 78). Dapat disimpulkan bahwa

komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai sig X2.  $0,000 < 0,05$ , dan t hitung =  $4,438 > t$  tabel =  $1,990$ , dengan (df = n-k,  $80 - 2 = 78$ ). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**e. Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 14. Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	681.415	2	340.708	22.297	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.176.572	77	15.280		
	Total	1.857.988	79			

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Pada hasil Uji F yang telah dilakukan menggunakan bantuan *Software* SPSS, menunjukkan hasil nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung =  $22,297 > f$  tabel =  $3,12$ , dengan nilai (df = n-k-1,  $80-2-1 = 73$ ) yang berarti pengujian signifikan. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan yang simultan atau bersama-sama pada komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**f. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 <sup>a</sup>	.367	.350	390.898

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas. diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar  $0,367$  ( $36.7\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja sebesar  $36.7\%$ , selanjutnya nilai sisa sebesar  $63.3\%$  ( $100\% - 36.7\%$ ) yaitu menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja, kompensasi, budaya kerja, komitmen, dan lainnya.

**Pembahasan Deskriptif**

**1. Bagaimana Komunikasi di PT Nipsea Paint and Chemicals**

Penelitian komunikasi di PT Nipsea Paint and Chemicals melibatkan 3 dimensi dan 6 indikator. Total skor yang diperoleh adalah  $2.398$  dengan rata-rata  $239.8$  angka ini berada dalam rentang skala  $209-274$ , menunjukkan kriteria cukup baik.

2. Bagaimana Lingkungan Kerja di PT Nipsea Paint and Chemicals  
Mengenai Lingkungan Kerja di PT Nipsea Paint and Chemicals, ditemukan bahwa terdapat 2 dimensi dan 7 indikator yang dianalisis, total skor yang diperoleh adalah 2.512 dengan rata-rata 251.2, skor ini berada dalam rentang skala 209-274, menunjukkan kriteria cukup baik.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT Nipsea Paint and Chemicals  
Kinerja Karyawan di PT Nipsea Paint and Chemicals menunjukkan total skor 3.599 dan rata-rata 3.599 Skor ini berada dalam rentang skala 209-274, yang menunjukkan kriteria cukup baik.

### **Pembahasan Verifikatif**

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Nipsea Paint and Chemical. Pada variabel (X1) komunikasi memperoleh nilai sig.  $0,043 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung} = 2,508 > t \text{ tabel} = 1,990$ . Dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). komunikasi yang efektif dapat mengurangi kesalahpahaman, mempercepat pengambilan keputusan, serta meningkatkan semangat kerja, penelitian ini sejalan dengan (Mutahir et al., 2023).
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Nipsea Paint and Chemicals. Pada variabel (X2) lingkungan kerja memperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , dan  $t \text{ hitung} = 4,438 > t \text{ tabel} = 1,990$ . Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan (Dimas Wahyu Pratama, 2021; Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Simultan Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nipsea Paint and Chemicals. Uji simultan pada penelitian ini memperlihatkan bahwa komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada hasil Uji F menunjukkan hasil nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f \text{ hitung} = 22,297 > f \text{ tabel} = 3,12$  yang berarti pengujian signifikan. Disimpulkan terdapat pengaruh signifikan yang simultan atau bersama-sama pada komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan (Diah Wara Kinanthi, 2019).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT Nipsea Paint and Chemicals di Depot Cikampek diperoleh Kesimpulan sebagai berikut

1. Komunikasi memperoleh nilai skor sebesar 2.398 dengan rentan skala rata-rata skor sebesar 239.8 pada rentang skala 209-274 masuk ke dalam kategori cukup baik.

2. Lingkungan Kerja memperoleh total skor sebesar 2.512 dengan rentan skala rata-rata skor sebesar 251,2 pada rentang skala 209-274 masuk ke dalam kategori cukup baik.
3. Kinerja Karyawan Memperoleh total skor sebesar 2.512 dengan rentang skala rata-rata skor sebesar 251,2 pada rentan skala 209-274 masuk ke dalam kategori cukup baik.
4. Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT Nipsea Paint and Chemicals di Depot Cikampek dengan nilai sig.  $0,043 < 0,05$  dan  $t$  hitung =  $2,063 > t$  tabel =  $1,990$ .
5. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT Nipsea Paint and Chemicals di Depot Cikampek dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , dan  $t$  hitung =  $4,438 > t$  tabel =  $1,990$ .
6. Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT Nipsea Paint and Chemicals di Depot Cikampek dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f$  hitung =  $22,297 > f$  tabel =  $3,12$

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ade Irawan Putra. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo (PERSERO) Cabang Belawan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Chaury Syahda Insyira. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Chintiya Waroka. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Cici Haryati Yahya. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tekom Tbk Devisi Regional 1 Sumatera . Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Diah Wara Kinanthi. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perangkat Desa Cikeas Udik Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor . STI Ekonomi IPWI Jakarta.
- Dinda El Vira. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang. STIE Pembangunan TanjungPinang.
- Eka Prasetya. (2022). Pengaruh Komunikasi Pemasaran Dan Saluran Distribusi Terhadap Volume Penjualan PT Rimba Karya Makmur Sejahtera.
- Firlana Asari Syahroni. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan. Universitas Islam Malang.
- Jimmy Manuel Lumban Tobing. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN II (PERSERO) Pabrik Gula SEI Semayang. Universitas Medan Area.

- Jun Stefanus Zay, Agus Sutardjo, & Meri Dwi Anggraeni. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Damai Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(4), 376–386. <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i4.1166>
- Lestari, A., & Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia Jl Komjen Pol Jasin, S. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Service Line (Sos) Project Gedung Graha Adhi Media Jakarta The Influence Of Organizational Culture And Communication On Employee Performance At Pt. The Service Line (Sos) Project Gedung Graha Adhi Media Jakarta.
- Muharsono, M. S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Suatu Pengantar.
- Novia Roiska Sari Marbun. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum. Universitas Medan Area.
- Regina Hanifah Kusumawardani. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Motivasi. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Rima Pujiati. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Sunarto, A., & Belita Anjani, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Andalan Chrisdeco Di Jakarta Selatan. 2(2).
- Timothy Judge, & Stephen Robbins. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.