



PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP SETIA MULTI SARANA

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF KSP SETIA MULTI SARANA EMPLOYEES

Adisty Nabila Alsyana¹, Ratih Setyo Rini²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: adistynabila.99@gmail.com^{1*} ratih.rsr@bsi.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 06-10-2025

Revised : 07-10-2025

Accepted : 09-10-2025

Published : 11-10-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the extent to which communication and work environment influence employee performance at KSP Setia Multi Sarana, a cooperative engaged in savings and loan services. The population in this study includes all employees of KSP Setia Multi Sarana. This research employs a quantitative method. The primary data were collected through questionnaires using a saturated sampling technique. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results indicate that there is a partial influence of communication on employee performance, as evidenced by a t -value of $3.371 > t$ -table of 2.026 . There is also a partial influence of the work environment on employee performance, with a t -value of $4.150 > t$ -table of 2.026 . Furthermore, there is a simultaneous influence of communication and work environment on employee performance, as shown by an F -value of $34.676 > F$ -table of 3.251 . Based on the coefficient of determination test, communication and work environment contribute 63.3% to employee performance, while the remaining 36.7% is influenced by other factors.

Keywords: *Communication, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Setia Multi Sarana yang merupakan koperasi yang menjalankan kegiatan usaha di bidang simpan dan pinjam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Setia Multi Sarana. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda menggunakan program SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $3.371 > t$ tabel 2.026 kemudian terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $4.150 > t$ tabel 2.026 . Terdapat pengaruh simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $34.676 > F$ tabel 3.251 , berdasarkan hasil uji koefisien determinasi komunikasi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,3%. Sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam zaman persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan sebuah organisasi sebagian besar sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Kinerja karyawan



menjadi salah satu elemen penting yang memengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti komunikasi dan kondisi lingkungan kerja.

Menurut Julita dan Arianty (Hanafiah et al., 2024), komunikasi dan lingkungan kerja saling terkait erat dalam melaksanakan pekerjaan dimana komunikasi yang baik antar karyawan serta lingkungan kerja yang mendukung dan memadai akan membuat para karyawan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan dalam suatu perusahaan dapat tercapai.

Komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi tidak hanya berperan sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga untuk membangun hubungan kerja yang harmonis antar individu. Ketika komunikasi berjalan dengan baik dapat mengurangi kesalahpahaman, membuat koordinasi lebih mudah dan meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya komunikasi yang buruk dapat menyebabkan konflik, kebingungan, dan penurunan kinerja. Seperti hasil penelitian (Elviana, 2023) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri”, dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} adalah sebesar 8,923 sedangkan nilai t_{tabel} yaitu 1.69. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dan kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri.

Pada era saat ini, sudah banyak yang melupakan pentingnya komunikasi dalam organisasi. Ini disebabkan oleh fakta bahwa banyak orang lebih mementingkan menyelesaikan tugas kerja mereka daripada berkomunikasi dengan pihak-pihak dalam organisasi. Diperlukannya kerjasama antar karyawan untuk mencapai kesejahteraan organisasi, jika organisasi mengalami penurunan, salah satu faktor utamanya adalah komunikasi yang buruk.

Seperti hal nya yang diberitakan oleh artikel Kompasiana (Kompasiana, 2023) yang berjudul “Buruh VS Es Krim Aice, Akibat Iklim Komunikasi Organisasi Tidak Sehat?”, berita tersebut berisi kasus mengenai kurang nya komunikasi antara perusahaan dan buruh, mengakibatkan perusahaan dituduh melanggar hak-hak buruh, termasuk upah yang tidak mencukupi, jam kerja yang berlebihan, dan kondisi kerja yang tidak aman. Buruh juga mengklaim bahwa Aice melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang jelas. Sehingga penting bagi perusahaan Aice untuk menerapkan transparansi dan penanganan konflik yang efektif. Mengkomunikasikan secara jelas masalah yang dihadapi oleh para buruh, serta komitmen perusahaan untuk memperbaiki situasi, dapat membantu membangun kepercayaan dan memperbaiki iklim komunikasi organisasi.

Begitu pun hasil jurnal penelitian (Zuswana & Budiman, 2023) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Indomaret Kemang”, berdasarkan hasil jurnal tersebut menyatakan secara parsial komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Indomaret Kemang karena t_{hitung} (0,251) < t_{tabel} (2,048) serta nilai signifikansinya diatas 0,05. Dikarenakan dalam kondisi tertentu karyawan tidak terlalu memperdulikan komunikasi yang tidak lancar. Tidak berpengaruhnya variabel komunikasi dan terhadap kinerja di Indomaret Kemang kemungkinan besar disebabkan karena umumnya komunikasi memang tidak terlalu penting atas variabel kinerja dimana karyawan lebih memperhatikan variabel lainnya dibandingkan variabel komunikasi dan lingkungan kerja. Bagi mereka jauh lebih penting motivasi diri yang membuat mereka bersemangat untuk bekerja.



Selain komunikasi, lingkungan kerja juga memegang peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Menurut Robbins & Coulter pada tahun 2010 lingkungan merupakan faktor atau entitas yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi kinerja suatu organisasi (Fauzi et al., 2022). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara psikologis maupun fisik dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi material dan psikologis yang terdapat dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang memadai, termasuk lingkungan fisik (seperti tata letak kantor yang nyaman, kebersihan, sirkulasi udara yang baik, warna, pencahayaan yang cukup, dan musik yang menyenangkan) serta lingkungan non-fisik (seperti suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan, interaksi antara karyawan dan pemimpin, serta fasilitas untuk beribadah).

Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung akan mampu mencapai kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal hal ini akan membuat karyawan menjadi malas dan cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan menurun. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila tenaga kerja dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dampak lingkungan kerja baru biasanya dapat dilihat dalam jangka waktu yang panjang. Lingkungan kerja yang buruk dapat menuntut lebih banyak tenaga dan waktu serta tidak mendukung sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan penelitian (Leksono Wati & Widiastuti, 2021) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup (Dlh) Kota Surakarta”, dengan hasil menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,882 > 2,012$) dan p-value 0,006 lebih besar dari 0,05, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Namun berbeda dengan hasil penelitian yang sama dari (Zuswana & Budiman, 2023) yang juga menunjukkan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Indomaret Kemang karena $t_{hitung} (0,212) < t_{tabel} (2,048)$ serta nilai signifikansinya di atas 0,05. Tidak berpengaruhnya variabel lingkungan kerja terhadap kinerja di Indomaret Kemang kemungkinan besar disebabkan karena umumnya lingkungan kerja memang tidak terlalu penting atas variabel kinerja dimana karyawan lebih memperhatikan variabel lainnya dibandingkan variabel komunikasi dan lingkungan kerja. Bagi mereka jauh lebih penting motivasi diri yang membuat mereka bersemangat untuk bekerja.

Pada KSP Setia Multi Sarana, meskipun pentingnya komunikasi dan lingkungan kerja telah diakui secara umum, terdapat indikasi kuat adanya permasalahan yang perlu ditelaah lebih lanjut. Observasi awal menunjukkan bahwa kesenjangan komunikasi masih sering terjadi di antara karyawan, yang terwujud dalam bentuk miskomunikasi dan kesalahpahaman. Hal ini berpotensi menghambat koordinasi dan efisiensi kerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga diidentifikasi masih kurang memadai, terutama terkait dengan penggunaan peralatan kantor yang sudah lama dan kurangnya fasilitas untuk beribadah. Kedua aspek ini, baik komunikasi yang terhambat maupun lingkungan kerja yang kurang mendukung, secara kolektif dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan.



Pada penelitian sebelumnya yang telah banyak dilakukan, terdapat perbedaan hasil yang ditunjukkan oleh peneliti terdahulu dari masing-masing variabel yaitu komunikasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh dan atau tidak berpengaruh nya dua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian terkait topic ini pada lembaga keuangan berbasis koperasi masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Setia Multi Sarana yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang berbasis pada pelayanan anggota serta sangat bergantung pada kinerja karyawannya dalam memberikan pelayanan yang optimal. Dengan mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja, pihak manajemen dapat merancang strategi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Kajian Pustaka

1. Komunikasi

Komunikasi secara umum adalah proses pertukaran informasi, ide, pikiran, dan perasaan antara individu atau kelompok. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksudkan dapat dipahami. Menurut Iman dan Siswandi pada tahun 2011 komunikasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen di dalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja organisasi (Marpaung, Namirah, Usandra, Putra, & Monica, 2020). Komunikasi memiliki berbagai definisi yang tidak terhingga seperti saling berbicara satu sama lain, televisi, penyebaran informasi, gaya rambut kita, kritik, sastra, dan masih banyak lagi. Komunikasi dapat berlangsung secara langsung atau tidak langsung dengan memanfaatkan berbagai media komunikasi yang tersedia, yang mengimplikasikan adanya pemahaman bersama terhadap pikiran, makna, atau pesan yang disampaikan.

2. Lingkungan Kerja

Pada saat melakukan aktivitas bekerja, komponen penting bagi para karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja, secara langsung maupun jangka panjang memberikan pengaruh pada jalannya perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman memberikan motivasi dan semangat kerja karyawan dalam memenuhi target yang akan dicapai. Secara umum, lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas mereka. Menurut KBBI, lingkungan adalah daerah dan segala sesuatu yang mempengaruhi pertumbuhan manusia atau hewan, sedangkan kerja adalah kegiatan untuk mencari nafkah. Jadi, lingkungan kerja mencakup semua aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya hasil dari suatu proses yang mengacu dan



diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Serta kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk sebuah karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Secara umum kinerja yaitu hasil dari pekerjaan yang berhasil diraih oleh seseorang atau lebih (sekelompok) pada organisasi yang tentunya melalui tugas, tanggung jawab serta wewenang demi menggapai tujuan organisasi dengan legal, tidak menentang atau melanggar hukum yang setakar dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menurut Silaen pada tahun 2018 adalah desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Ardianto & Putra, 2022), desain penelitian merupakan strategi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk keperluan pengujian hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sebagai alat untuk mengontrol variabel yang berpengaruh dalam penelitian. Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi pada tahun 2017 (Fish, 2020), desain kausalitas merupakan desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antarvariabel dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik sampel jenuh untuk memberikan penjelasan deskriptif tentang fenomena yang diselidiki. Menurut (Sugiyono, 2019) metode kuantitatif dapat disebut metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan wawasan tentang perspektif karyawan KSP Setia Multi Sarana tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel IV.4

Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)

VARIABEL	PERNYATAAN	R-hitung	R-tabel	KETERANGAN
Komunikasi (X1)	P1	0.751	0.3120	VALID
	P2	0.707	0.3120	VALID
	P3	0.816	0.3120	VALID
	P4	0.73	0.3120	VALID
	P5	0.605	0.3120	VALID
	P6	0.733	0.3120	VALID
	P7	0.763	0.3120	VALID
	P8	0.746	0.3120	VALID
	P9	0.739	0.3120	VALID
	P10	0.698	0.3120	VALID

Sumber Hasil Analisis Menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil pengujian validitas dapat dilihat jika pernyataan dalam variabel komunikasi (X1) dimaknai valid. Perihal tersebut dapat dilihat dalam r_{hitung} disetiap pertanyaan melebihi r_{tabel} , dikarenakan uji validitas ini menggunakan rumus $df = n-2$ yaitu



$40-2 = 38$, sehingga didapatkan nilai r_{tabel} 0.3120. Berdasarkan hasil tersebut setiap pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam melakukan penelitian.

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

VARIABEL	PERNYATAAN	R-hitung	R-tabel	KETERANGAN
Lingkungan Kerja (X2)	P1	0.607	0.3120	VALID
	P2	0.429	0.3120	VALID
	P3	0.722	0.3120	VALID
	P4	0.641	0.3120	VALID
	P5	0.748	0.3120	VALID
	P6	0.657	0.3120	VALID
	P7	0.635	0.3120	VALID
	P8	0.75	0.3120	VALID
	P9	0.646	0.3120	VALID
	P10	0.659	0.3120	VALID

Sumber Hasil Analisis Menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan 4.5 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan (α) ditetapkan sebesar 0.05 sudah menjadi aturan umum, yang berarti probabilitas kedua kelompok data tersebut sama hanya 5%. Dapat dilihat bahwa pernyataan dari variabel komunikasi (X1) yang terdiri dari 10 pernyataan memiliki r_{tabel} 0.3120, dengan ini maka variabel lingkungan kerja (X2) sama berdasarkan hasil tersebut setiap pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam melakukan penelitian.

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

VARIABEL	PERNYATAAN	R-hitung	R-tabel	KETERANGAN
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.707	0.3120	VALID
	P2	0.659	0.3120	VALID
	P3	0.8	0.3120	VALID
	P4	0.724	0.3120	VALID
	P5	0.869	0.3120	VALID
	P6	0.567	0.3120	VALID
	P7	0.692	0.3120	VALID
	P8	0.78	0.3120	VALID
	P9	0.607	0.3120	VALID
	P10	0.621	0.3120	VALID

Sumber Hasil Analisis Menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan hasil pengujian validitas dapat dilihat dari kinerja karyawan (Y), dengan mempunyai sebanyak 10 pernyataan dengan perhitungan nilai $>R_{\text{tabel}}$ 0.3120 yang artinya bahwa uji validitas terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.



b. Hasil Uji Reliabilitas

Reabilitas kuesioner didefinisikan sebagai sejauh mana kuesioner tersebut secara konsisten memberikan hasil yang diharapkan. Dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yang mengukur konsistensi dan stabilitas respon kuesioner sebagai indikator variabel dependen, berguna untuk menentukan apakah sebuah instrumen dapat diandalkan.

Tabel IV.7
Hasil Uji Reabilitas

VARIABEL	CRONBACH ALPHA	NILAI REABILITAS	KETERANGAN
Komunikasi	0.901	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.839	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.884	0.6	Reliabel

Sumber Hasil Uji Reabilitas Menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 4.7 maka hasil dapat dilihat dalam setiap variabelnya, mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.901 untuk variabel komunikasi (X1), 0.839 untuk variabel lingkungan kerja (X2), dan 0.884 untuk variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat diartikan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Maka dari itu penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai alat ukur dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel IV.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.77906701
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.064
Test Statistic		.087
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 Analisis Menggunakan SPSS 25 (2025)



Berdasarkan hasil analisis tabel 4.8 diperoleh Asymp.Sig (2-tailed) $0.200 > 0.05$ maka data disimpulkan residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.801	2.664		.015
	Komunikasi	-.051	.071	-.139	.482
	Lingkungan Kerja	-.061	.068	-.178	.370

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber Hasil Analisis Menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki nilai signifikan $0.482 > 0.05$ dan variable lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikan $0.370 > 0.05$.Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.847	4.412		1.552	.129		
	Komunikasi	.399	.118	.405	3.371	.002	.651	1.537
	Lingkungan Kerja	.464	.112	.499	4.150	.000	.651	1.537

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Hasil Analisis Menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai VIF variable komunikasi (X1) dan variable lingkungan kerja (X2) adalah $1.537 < 10$ dan nilai tolerance value $0.651 > 0.1$, maka data tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.847	4.412		.129
	Komunikasi	.399	.118	.405	.002
	Lingkungan Kerja	.464	.112	.499	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Hasil Menggunakan SPSS 25 (2025)



- Nilai α (konstanta) sebesar 6.847 artinya jika variable independent diabaikan ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai variable kinerja karyawan tetap ada (konstan) sebesar 6.847
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0.399. Hal ini menunjukkan bahwa X_1 mempunyai arah koefisien regresi positif yang berarti setiap kenaikan X_1 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Y sebesar 0.399
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0.464. Hal ini menunjukkan bahwa X_2 mempunyai arah koefisien regresi positif yang berarti setiap kenaikan X_2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Y sebesar 0.464

4. Uji Hipotesis

Tabel IV.12
Hasil Uji T (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.847	4.412		1.552	.129
	Komunikasi	.399	.118	.405	3.371	.002
	Lingkungan Kerja	.464	.112	.499	4.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Hasil Menggunakan SPSS 25 (2025)

- Pengaruh X_1 terhadap Y = diketahui nilai t_{hitung} 3.371 > t_{tabel} 2.026 dan nilai sig sebesar $0.002 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_{a1} diterima. Maka terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
- Pengaruh X_2 terhadap Y = diketahui nilai t_{hitung} 4.150 > t_{tabel} 2.026 dan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_{a2} diterima. Maka terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel IV.13
Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.570	2	282.285	34.676	.000 ^b
	Residual	301.205	37	8.141		
	Total	865.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber Hasil Menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil tabel 4.13, dengan rumus F_{tabel} (df) $n-k-1$ ($40-2-1 = 37$) nilai F_{tabel} 3,251. Didapatkan nilai F_{hitung} 34.676 > F_{tabel} 3.251 dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan



terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H_{a3} diterima dan H_0 ditolak

5. Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel IV.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.633	2.853

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

Sumber Hasil Menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.633, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 63,3%. Sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh factor lain.

KESIMPULAN

Setelah melakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Setia Multi Sarana dengan responden sebanyak 40, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dengan hasil uji T menunjukan nilai t_{hitung} 3.371 > t_{tabel} 2.026 dan nilai sig sebesar $0.002 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_{a1} diterima
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dengan hasil uji T menunjukan nilai t_{hitung} 4.150 > t_{tabel} 2.026 dan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_{a2} diterima
3. Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dengan hasil uji F menunjukan nilai F_{hitung} 34.676 > F_{tabel} 3.251 dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Sehingga H_{a3} diterima dan H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S., Utami, A. D., Wunawarsih, I. A., Febryanti, A., Ema, Afrahamiryo, ... Jayadisastara, Y. (2024). *Pengantar Komunikasi Pendidikan*.
- Ambari, R. S., & P, A. I. M. (2024). KOMUNIKASI EFEKTIF ANTARA KARYAWAN TERHADAP PIMPINAN PERUSAHAAN STUDI KASUS PT . SOLUSI BAGUN INDONESIA TBK, 8(9), 29–39.
- Ardianto, R. E., & Putra, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 314. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16510>
- Armianti, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Indo Java Land. *El-Arbah*, 4(1), 67–78. Retrieved from



file:///C:/Users/User/Downloads/1461-Article Text-3253-1-10-20210708.pdf

- Awaluddin, R., Rahim, M. G. S., & Sudirman. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Digital*, 1(1), 13–25.
- Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKn*, 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Daviki, V. A., & Wijaya, N. S. (2024). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 3(5), 840–849. <https://doi.org/10.22334/paris.v3i5.799>
- Divia Oktora, Arga Sutrisna, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cicalong Kab. Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 293–311. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1290>
- Elviana, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Di Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 82–99. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.609>
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., ... Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Fish, B. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI WILAYAH JAKARTA, 2507(February), 1–9.
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 269–273. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>
- Hanafiah, A. L. P., Nurrohmah, A. N., Ramdani, F. A., Rahmi, L. H., Khairunnisa, R. N., & Rizkyanfi, M. W. (2024). Membangun Koneksi Individu: Strategi Berbahasa Indonesia Sebagai Alat Penting Komunikasi Interpersonal di Tempat Kerja. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 2406–2419. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1060>
- Junianti, E., Rahayuingsih, N., & Surianti, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Investasi*, 6(2), 110–118.
- Kompasiana. (2023). Buruh VS Es Krim Aice, Akibat Iklim Komunikasi Organisasi Tidak Sehat? *Artikel*.
- Leksono Wati, M. T., & Widiastuti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup (Dlh) Kota Surakarta. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 19(2), 103–110.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Universitas Dharmawangsa 175 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBELINK SEA AND AIR FREIGHT INDONESIA. *Jurnal Warta Edisi* 63, 14(1), 175–193.
- Prisna, N. I. (2023). Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Widya Bhakti Khuzaini. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1(1).
- Prof.Dr.Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*.



- Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 279–289. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47983>
- Putri, F. K., Tumbel, A. L., & Djemly, W. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada PT. Matahari Department Store Di Mantos 2. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1428–1438. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33202>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jesya*, 5(2), 1427–1442. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740>
- Rizali, S., Studi Administrasi Publik, P., Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong Komplek Stadion Olahraga Sarabakawa, S., Pembataan, K., Murung Pudak, K., Tabalong, K., & Kalimantan Selatan, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong, 7.
- Sari Marbun, N. R. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. *Skripsi*.
- Septiandaru, F. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt hikmah sejahtera divisi hikmah food surabaya. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr ...*, 26, 1–17. Retrieved from <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3014>
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 617–626.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Tatik Nurhasanah. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AKTUAL*, 21(2), 32–43. <https://doi.org/10.47232/aktual.v21i2.435>
- YULIANI, I., & SUPRAYOGA, S. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 1(2), 198–218. <https://doi.org/10.38156/jisp.v1i2.78>
- Zuswana, A., & Budiman, S. (2023). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di indomaret kemang. *ELESTE : Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal*, 3(1), 52–61. Retrieved from <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/eleste/article/view/146>