

Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Stars Internasional Surabaya

Subardini¹, Dian Vira Anggraeni Yuniar², Anita Asnawi³

^{1,2,3}Fakultas Ilmu Administrasi, Prodi Administrasi Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
e-mail: ¹subardini@unitomo.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilaksanakan di Kantor PT Stars Internasional, Surabaya. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap di kantor PT Stars Internasional Surabaya dengan besar sampel yang diambil sebanyak 33 sampel dan analisis data yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pengujian regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Stars Internasional, Surabaya secara bersama-sama (simultan) hal ini dapat dilihat dari hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 9,791 lebih besar dari 3,3158. Hasil uji hipotesis secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan berpengaruh signifikan hal ini dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,763 lebih besar dari 2,0423. Hasil uji hipotesis secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan berpengaruh signifikan hal ini dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,103 lebih besar dari 2,0423. Untuk hasil uji hipotesis koefisien determinasi (*R square*) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 39,5% terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

*This research is aimed to examine the effect of communication and work environment on employee performance. This research was carried out at the PT Stars International, Surabaya office with quantitative method and collect data by questioner, interview, observation. Population research is all permanent employee at the PT Stars International, Surabaya office with a large sample taken as many as 33 samples and analysis data use SPSS program version 25. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression test, determination coefficient test, and hypothesis test. Based on the result of research and hypothesis test that has been done shows there is a significant influence of communication and work environment effect the employee performance at the PT Stars International, Surabaya together (simultaneous) this can be seen from the value of F arithmetic greater than F table is 9,791 greater than 3,3158. Hypothesis test results partially communication on employee performance shows a significant effect this can be seen from the t value is greater than t table is 2,763 greater than 2,0423. Hypothesis test results partially work environment on employee performance shows a significant effect this can be seen from the t value is greater than t table is 2,103 greater than 2,0423. For the results of hypothesis testing the coefficient of determination (*R square*) in this study shows that the communication and work environment variables have an influence of 39.5% on employee performance.*

Keywords: Communication, Work Environment, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Industri alas kaki menjadi salah satu sektor andalan yang berkontribusi dalam perekonomian nasional, sekaligus merupakan sebuah industri padat karya. Sebagai perusahaan padat karya yang beroperasi di bidang distribusi alas kaki, salah satu sumber daya terpenting dalam proses tumbuh kembang dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah peran sumber daya manusia yang menjadi perhatian penting bagi PT. Stars Internasional. PT. Stars Internasional berkepentingan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang handal agar dapat memberikan kontribusi maksimal di jangka pendek maupun panjang dalam kelangsungan hidup perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, nantinya diharapkan dapat tumbuh dan berkembang menjadi modal investasi bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sehingga perusahaan memiliki aset penting yang perlu di jaga dan dikembangkan (kemampuan-nya) agar dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dalam menunjang kinerja perusahaan itu sendiri.

Proses pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai suatu manajemen yang berfokus pada unsur sumber daya manusia menjadi sebuah perhatian penting perusahaan untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta dalam rangka menjalin hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015:3). Dengan memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal sekaligus produktif (Masyitah & Mahargiono, 2021). Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja

karyawan adalah faktor lingkungan kerja dan faktor komunikasi. PT Stars Internasional Surabaya sebagai salah satu perusahaan retail di bidang kategori produk alas kaki kurang memperhatikan faktor komunikasi dalam aktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya konflik yang sering terjadi di tempat kerja. Selain itu lingkungan kerja yang ada di sekitar, juga kurang diperhatikan sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu itu sendiri namun juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Masyitah dan Mahargiono dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening dengan metode regresi linear berganda, menunjukkan bahwa variabel independen komunikasi dan variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan terdapat adanya mediasi secara langsung variabel motivasi terhadap variabel komunikasi dan lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia Jemursari Surabaya (Masyitah & Mahargiono, 2021).

Studi yang dilakukan oleh Reni Armiami dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indo Java Land memberikan hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawannya (Armiami, 2020).

Prami dkk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan. Penelitian tersebut

memberikan hasil bahwa variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan memberikan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Pratiwi, Martini, & Dewi, 2021)

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Ria Widhia Sari dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. Berbeda dengan penelitian lainnya, hasil studi ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sebaliknya komunikasi tidak memberikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji secara simultan menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan dan positif antara variabel lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Sari, 2019).

Muhammad Sobri dkk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuwangi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan kedua variabel bebas lingkungan kerja dan komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Sobri, Lilianti, & Robyardi, 2021).

Laksono dan Wilasittha melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samaco. Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi memberikan pengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel

kinerja karyawan PT. Samaco (Laksono & Wilasittha, 2021).

Sedangkan Yuli Eprianti dkk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai (Eprianti, Mulyono, & Sari, 2022).

Penelitian ini mengambil pokok perhatian pada apakah variabel komunikasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Stars Internasional Surabaya baik secara parsial maupun secara simultan.

B. LANDASAN TEORITIS

1. Komunikasi

Komunikasi menjadi suatu hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan agar dapat mempermudah pencapaian visi, misi serta komitmen. Proses komunikasi tidak selalu berjalan semudah yang diharapkan, banyak hal yang dapat justru menghalangi penyampaian suatu pesan dari komunikator ke komunikan dalam proses komunikasi itu sendiri. Seperti halnya dari internal yaitu sifat dan karakter dari masing-masing elemen (komunikator dan komunikan). Hal tersebut dikatakan mempengaruhi proses komunikasi karena berhubungan dengan latar belakang serta sudut pandangan yang berbeda dari setiap masing-masing. Sementara dari hal eksternal yang dapat mempengaruhi proses komunikasi adalah lingkungan tempat komunikasi itu berlangsung.

Menurut Robbins (2006:392) terdapat empat fungsi utama komunikasi, antara lain: pengendalian, motivasi, ekspresi

emosional/pengungkapan emosi, dan informasi. Sedangkan Mangkunegara (2004) menjelaskan bahwa ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu dari pihak sender (pengirim) dan dari pihak receiver (penerima). Sebagai faktor-faktor dari pihak sender (pengirim), diantaranya adalah keterampilan sang pengirim, sikap pengirim, pengetahuan pengirim, serta media saluran yang digunakan oleh pengirim. Sedangkan faktor dari pihak receiver (penerima) misalnya keterampilan sang penerima, sikap penerima, pengetahuan penerima, media saluran komunikasi, komunikasi yang efektif, serta kualitas komunikasi.

Secara umum, berkomunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang dapat saling menghubungkan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di manapun manusia berada. Dengan adanya komunikasi yang baik di dalam perusahaan dapat memperlancar pertukaran informasi yang dimiliki satu sama lain. Proses komunikasi yang lancar dapat di terapkan oleh atasan kepada karyawannya yang mana bila komunikasi berjalan dengan baik maka tidak akan terjadi kesimpangsiuran informasi dan juga segala tugas yang ada akan cepat selesai. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak dapat melaksanakan komunikasi yang baik, semua rencana, intruksi, petunjuk, saran, motivasi dan sebagainya akan menjadi berantakan yang akan berujung pada ketidak tercapainya tujuan perusahaan. Jadi, komunikasi yang baik merupakan syarat mutlak yang harus diperhatikan dalam perusahaan.

Arus komunikasi dalam suatu perusahaan dapat dikategorikan dalam empat jenis sebagaimana dinyatakan oleh Ahmad Fawzi dkk (2004:427) yang digunakan sebagai indikator. Empat jenis arus komunikasi tersebut adalah komunikasi vertikal ke bawah,

komunikasi vertikal ke atas, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal (Fawzi, Salleh, & Abdullah, 2004). Komunikasi vertikal ke bawah menjadi sarana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai informasi kepada bawahannya seperti perintah intruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran. Komunikasi vertikal ke atas merupakan bentuk komunikasi yang digunakan oleh para anggota dalam perusahaan agar keluhan atau inspirasi mereka didengar oleh para atasannya. Komunikasi horizontal dilakukan oleh orang-orang yang berada pada level yang sama dalam sebuah perusahaan, dimana bentuk komunikasi seperti ini terjadi ketika ada kelompok karyawan yang berkeinginan menaikkan upah atau gaji, maka keinginan itu hanyalah sebatas rencana saja. Komunikasi diagonal akan berlangsung di antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang perusahaan yang berbeda, tetapi pada perusahaan yang sejenis. Misalnya terjadinya komunikasi antar direktur produksi pada perusahaan sejenis yang berkaitan dengan produksi yang dihasilkan oleh perusahaan masing-masing, sehingga dapat meningkatkan kualitas ataupun dalam menghadapi persaingan terhadap produk sejenis dari luar negeri.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang ada di perusahaan merupakan segala hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Bila lingkungan kerja yang ada itu kondusif, maka akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai dalam melakukan aktivitas di

tempat kerjanya. Emosi pegawai yang dimaksudkan seperti halnya bila pegawai tersebut menyenangkan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka saat melakukan aktivitas di tempat kerja dia akan mempergunakan waktunya secara efektif dan optimis kerja pegawai juga tinggi.

Dalam bukunya Mardiana (2005:15) menguraikan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melaksanakan kegiatan pekerjaannya sehari-hari. Rasa aman bagi para pegawai untuk dapat bekerja optimal dapat dicapai apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif (Mardiana, 2005). Sedangkan Sedarmayanti (2009:21) mengutarakan ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, M.Pd., 2009). Ada dua jenis lingkungan kerja fisik, yaitu (1) lingkungan kerja fisik langsung, yang berkaitan langsung dengan karyawan, misalnya: meja kerja, kursi dan lain sebagainya; dan (2) lingkungan kerja fisik tidak langsung atau perantara, yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya suhu udara, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, ataupun warna. Sementara itu lingkungan kerja nonfisik merupakan keseluruhan kondisi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun dengan antar bawahan. Seperti juga yang dinyatakan oleh Siagian (2006:63) bahwa terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, kelancaran pertukaran udara, adanya tempat untuk beribadah keagamaan, serta adanya

sarana angkutan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah (Siagian, 2006).

Pendapat lain dari Budi W. Soetjipto (2008:87) tentang indikator dari lingkungan kerja, adalah adanya dimensi fisik dan dimensi non fisik. Dimensi fisik meliputi faktor-faktor pencahayaan (mengatur agar cahaya tidak menyilaukan sehingga tidak mengganggu kinerja pegawainya), sirkulasi udara (adanya aliran udara yang baik dan lancar akan dapat mendukung terjaganya kesehatan karyawan), tingkat kebisingan (situasi yang bising akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan), warna (faktor komposisi warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, yang dapat memengaruhi karakter, *mood* atau secara sikap), kelembaban udara (yaitu prosentase banyaknya air yang terkandung dalam udara), dan adanya fasilitas (fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja). Dalam hal dimensi non fisik meliputi hubungan yang harmonis (sebagai suatu bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Adanya hubungan yang harmonis antar karyawan akan menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya), kesempatan untuk maju (yaitu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari karyawan lainnya), keamanan dalam pekerjaan (terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan, baik keamanan meliputi internal maupun eksternal yang didukung dengan adanya kerjasama yang baik dengan pihak keamanan perusahaan) (Soetjipto, 2008).

3. Kinerja

Sebagaimana diutarakan oleh Mangkunegara dalam (Masyitah & Mahargiono, 2021), kinerja merupakan keluaran atau hasil dari suatu pekerjaan yang dicapai oleh karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah saran dan tujuan telah sesuai dengan rencana organisasi atau institusi, selain itu juga dapat menjadi dasar tolak ukur sejauh mana keberhasilan suatu organisasi atau institusi. Bagi pegawai, kinerja dipandang sebagai usaha untuk menggali kemampuan dan skill yang dimilikinya untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin.

Kinerja tercipta dari berbagai faktor, kinerja tidak bisa terjadi dengan sendirinya. Faktor-faktor tersebut, menurut Amstrong dalam buku Sopiah dan Sangaji (2018) diantaranya : (1) faktor individu/*personal factor*, yaitu keahlian, motivasi, komitmen; (2) faktor kepemimpinan/*leadership factors*, merupakan faktor yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja; (3) faktor kelompok atau rekan kerja / *team factors*, yaitu kelompok atau rekan kerja berkaitan dengan bagaimana rekan kerja saling mendukung satu sama lainnya; (4) faktor sistem / *system factors*, merupakan faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi, (5) faktor situasi *contextual/Situational factors*, faktor ini berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal (Sopiah & Sangaji, 2018).

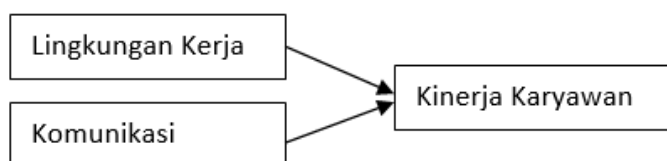
Kinerja menurut Hasibuan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga bagi karyawan, kinerja dipandang sebagai usaha untuk menggali kemampuan dan skill yang dimilikinya untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin (Hasibuan, 2007).

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan) dapat dilihat dari lima hal yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan. Efektivitas dapat diartikan sebagai seberapa tinggi penggunaan sumber daya organisasi (biasanya disebut sebagai faktor tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian adalah bagaimana sikap dan komitmen seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya. Karyawan dikatakan mandiri apabila memiliki komitmen kerja yang baik terhadap instansi dan bertanggung jawab terhadap organisasi (Robbins, 2006).

4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang serta landasan teoritis di atas, kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

5. Hipotesis

Dengan mengacu pada latar belakang permasalahan dan landasan teoritis, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional.
2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional.
3. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan data kuantitatif dengan jenis penelitian kausal metode penjelasan (*explanatory*). Penelitian dengan penggunaan jenis data kuantitatif merupakan penelitian yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2009:15). Jenis penelitian kausal metode penjelasan (*explanatory*) merupakan jenis penelitian dimana peneliti akan menjelaskan hubungan antara sebab dan akibat dari dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009:59).

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT Stars Internasional, Surabaya yang berjumlah 33 orang.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2009:81). Dalam penelitian ini sampelnya yaitu jumlah seluruh karyawan tetap sebanyak 33 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:61).

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi
Peneliti akan melakukan pengamatan terhadap semua sumber data sesuai dengan unit observasi (analisis) yang ada kaitannya dengan penelitian agar mendapatkan informasi yang lebih akurat terhadap variabel yang diteliti.
- b. Wawancara
Peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara. Metode wawancara adalah metode yang dimana peneliti akan melakukan komunikasi langsung atau tatap muka dengan subyek penelitian terhadap kelompok (*focus group*) yang disiapkan. Pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung kepada sampel penelitian.
- c. Angket/Kuesioner

Peneliti juga akan menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner. Dimana penulis akan melakukan komunikasi tidak langsung dengan subyek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode angket yang dilakukan yaitu dengan membagikan angket dengan jenis kuesioner tertutup yang mana pertanyaan dari peneliti jawabannya sudah disediakan. Dengan membagikan angket kepada sampel penelitian untuk memperoleh data yang sesuai dengan yang dibutuhkan peneliti, kemudian dianalisis dan diolah dengan ketentuan yang telah dibuat peneliti.

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang mana secara umum digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan resepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009:107).

Tabel 1 Skala Pengukuran Likert

Keterangan		Skor
SS	= Sangat Setuju	5
S	= Setuju	4
R	= Ragu-Ragu	3
TS	= Tidak Setuju	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	1

6. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer menurut Sugiyono (2009: 137) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan tetap di PT Stars Internasional Surabaya. Sedangkan data sekunder menurut Sugiyono (2009: 137) merupakan sumber data yang diperoleh

dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas menggunakan korelasi *person product moment* dimana apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, pernyataan dinyatakan valid (Ghozali, 2011). Adapun hasil uji validitas dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	X _{1.1}	0,821	0,3440	Valid
	X _{1.2}	0,690		Valid
	X _{1.3}	0,888		Valid
	X _{1.4}	0,796		Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,512		Valid
	X _{2.2}	0,568		Valid
	X _{2.3}	0,683		Valid
	X _{2.4}	0,613		Valid
	X _{2.5}	0,732		Valid
	X _{2.6}	0,564		Valid
	X _{2.7}	0,622		Valid
	X _{2.8}	0,546		Valid
	X _{2.9}	0,661		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,830		Valid
	Y.2	0,858		Valid
	Y.3	0,780		Valid
	Y.4	0,598	Valid	
	Y.5	0,790	Valid	

Sumber: Diolah Penulis Berdasarkan Hasil SPSS 25

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor r_{hitung} masing-masing pernyataan dalam variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) lebih dari r_{tabel} yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam masing masing variabel telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kepercayaan, keandalan, kestabilan serta konsistensi suatu kuesioner. Pengujian reliabilitas menggunakan *alpha-cronbach* dimana hasilnya reliabel apabila koefisien reliabilitas $> 0,70$ (Ghozali, 2011 : 47). Adapun hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha-cronbach	Keterangan
Komunikasi (X_1)	0,811	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,791	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,829	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis Berdasarkan hasil SPSS 25

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *alpha-cronbach* dari variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,70 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam

pengujian normalitas perlu diketahui bahwa ada 2 cara untuk pengambilan keputusan dengan melihat jenis tipe pengujian data yaitu statistic parametric atau statistic nonparametric.

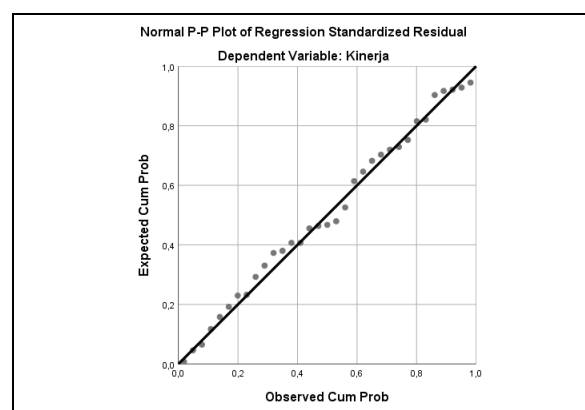
Apabila data berdistribusi normal maka penggunaan *statistic parametric* yang di gunakan dengan melihat grafik *p plot (probability plot)* yang mana kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data dikatakan terdistribusi normal
- 2) Jika titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal, maka data dikatakan tidak terdistribusi normal

Apabila data berdistribusi tidak normal maka penggunaan *statistic non parametrik* yang digunakan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang mana kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali, (2011:160):

- 1) Jika sig $> 0,05$, maka data pada variabel berdistribusi normal
- 2) Jika sig $< 0,05$, maka data pada variabel tidak berdistribusi normal

Sedangkan hasil uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:



Sumber: Diolah Penulis menggunakan aplikasi SPSS 25

Gambar 2 Grafik Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,43393865
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,066
Test Statistic		,067
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: Diolah Penulis menggunakan aplikasi SPSS 25

Dari gambar 2 menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal dan dari tabel 4 menunjukkan bahwa hasil

nilai *Asymp. Sig* 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dari variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini terdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* > 0,10 atau *variance inflation factor* (VIF) < 10 (Ghozali, 2011:105).

Sedangkan hasil uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,211	3,286		1,890	,068		
Komunikasi	,447	,162	,426	2,763	,010	,848	1,180
Lingkungan Kerja	,207	,098	,324	2,103	,044	,848	1,180

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Penulis menggunakan aplikasi SPSS 25

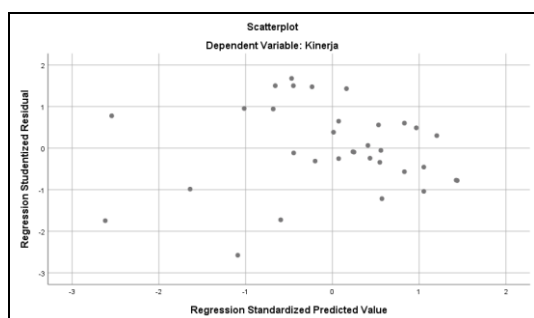
Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* 0,848 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,180 dimana hasil tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan

lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat di dalam grafik *scatterplot* tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011:139).

Grafik uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS menunjukkan hasil sebagai berikut:



Sumber: Diolah Penulis menggunakan aplikasi SPSS 25

Gambar 3 Grafik Heteroskedastisitas

Dari Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang mana digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas (*independent variable*) (X) terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*) (Y). Sedangkan hasil persamaan dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 6 Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,211	3,286		1,890	,068
Komunikasi	,447	,162	,426	2,763	,010
Lingkungan Kerja	,207	,098	,324	2,103	,044

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Penulis menggunakan aplikasi SPSS 25

Dari tabel 6 didapatkan persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,211 + 0,447X_1 + 0,207X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 6,211
 Dalam hal ini dapat diartikan bahwa pada saat komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 6,211 satuan.
2. Koefisien variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,447
 Dalam hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel komunikasi (X_1) mengalami peningkatan satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,447 satuan.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,207
 Dalam hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami peningkatan satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,207 satuan.

4. Hasil Uji Hipotesis

a) Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas (*Independent Variabel*) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*Dependent Variabel*) (Ghozali, 2009).

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka secara simultan komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka secara simultan komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
 Adapun hasil pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,294	2	123,147	9,791	,001 ^b
	Residual	377,342	30	12,578		
	Total	623,636	32			

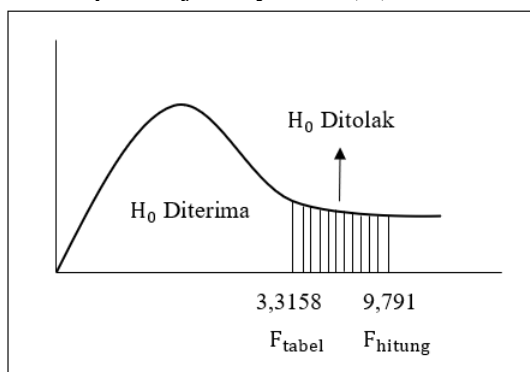
aa. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Sumber: Diolah Penulis menggunakan aplikasi SPSS 25

Dari tabel 7 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 9,791. Sedangkan nilai F tabel yang di dapat dari tabel statistik adalah:
 Keterangan:
 α : Tingkat Signifikansi 5% (0,05)
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

$$F_{tabel} = F_{0,05(2,33-2-1)} = F_{0,05(2,30)} = 3,3158$$

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $9,791 > 3,3158$ sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) **berpengaruh** terhadap kinerja karyawan (Y).



Sumber: Diolah Penulis
Gambar 4 Kurva Uji F

b) Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas (*Independent Variabel*) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (*Dependent Variabel*) (Ghozali, 2011:98).

Adapun hasil pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,211	3,286		1,890 ,068
	Komunikasi	,447	,162	,426	2,763 ,010
	Lingkungan Kerja	,207	,098	,324	2,103 ,044

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Diolah Penulis menggunakan aplikasi SPSS 25

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa:

- Uji pengaruh parsial komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) :
 - t_{hitung} yang di peroleh adalah 2,763
 - Menentukan t_{tabel} dengan dua arah :

$$F_{tabel} = F_{\alpha(k,n-k-1)}$$

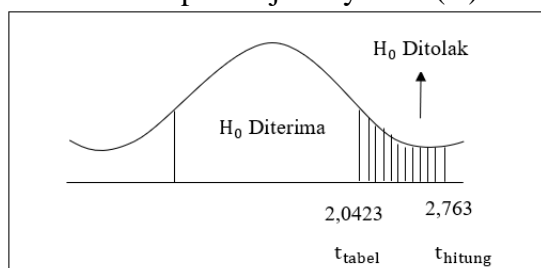
Keterangan:
 α : Tingkat Signifikansi 5% (0,05)
 n : Jumlah sampel
 k : Jumlah variabel independen

$$t_{tabel} = t_{\alpha/2(n-k-1)}$$

$$t_{tabel} = t_{0,05/2(33-2-1)} = t_{0,025(30)} = 2,0423$$

- Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka secara parsial komunikasi (X_1)

- tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka secara parsial komunikasi (X_1) **berpengaruh** terhadap kinerja karyawan (Y).
- d. Hasil
 Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ adalah $2,763 > 2,0423$ sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi (X_1) **berpengaruh** terhadap kinerja karyawan (Y).



Sumber: Diolah Penulis
Gambar 5 Kurva Uji t Variabel Komunikasi (X_1)

2. Uji pengaruh parsial lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y):
- t_{hitung} yang di peroleh adalah 2,103
 - Menentukan t_{tabel} dengan dua arah:

$$t_{tabel} = t_{\alpha/2(n-k-1)}$$

Keterangan:

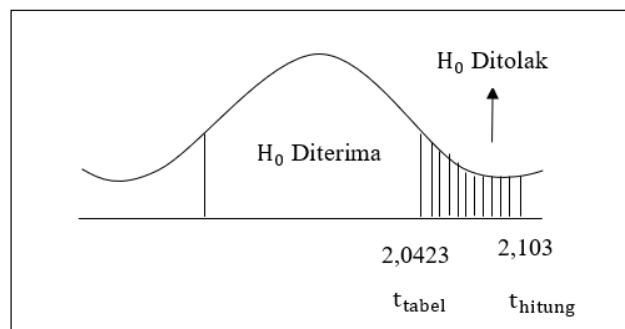
- α : Tingkat Signifikasi 5% (0,05)
- n : Jumlah sampel
- k : Jumlah variabel independen

$$t_{tabel} = t_{0,05/2(33-2-1)} = t_{0,025(30)} = 2,0423$$

- Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka secara parsial lingkungan kerja (X_2) **tidak berpengaruh** terhadap kinerja karyawan (Y).

- Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka secara parsial lingkungan kerja (X_2) **berpengaruh** terhadap kinerja karyawan (Y).

- d. Hasil
 Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ adalah $2,103 > 2,0423$ sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_2) **berpengaruh** terhadap kinerja karyawan (Y).



Sumber: Diolah Penulis
Gambar 6 Kurva Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

c) Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besar kecilnya kontribusi atau pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) dengan dinyatakan dalam persentase (%).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628 ^a	,395	,355	3,54656

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Penulis menggunakan aplikasi SPSS 25

Dari tabel 9 didapatkan nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,395 yang artinya pengaruh variabel bebas

(*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) sebesar 39,5%.

E. PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 9,791 lebih besar dari 3,3158. Sehingga dalam hal ini menunjukkan bahwa usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Stars Internasional, Surabaya adalah dengan memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Hasil uji ini sekaligus membuktikan persamaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Masyitah & Mahargiono, 2021), (Laksono & Wilastha, 2021), (Prami et al., 2021), (Eprianti et al., 2022), (Armiati, 2020), (Sobri et al., 2021), maupun (Armiati, 2020).

Selanjutnya hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini di buktikan dengan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,763 lebih besar dari 2,0423. Sehingga dalam hal ini komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik komunikasi yang terjadi di perusahaan PT Stars Internasional, Surabaya maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dan sebaliknya. Dalam hal ini ditemukan sebanyak 33,3% responden setuju bahwasanya karyawan selalu mendapatkan perintah dari atasan yang berbeda divisi sehingga dapat menimbulkan konflik dimana akan ada perbedaan kepentingan dari atasan karyawan itu sendiri dengan atasan yang berbeda divisi. Penelitian ini memberikan

hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Laksono & Wilastha, 2021), (Eprianti et al., 2022), (Masyitah & Mahargiono, 2021), (Prami et al., 2021), (Sobri et al., 2021) serta (Armiati, 2020). Di sisi lain, hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ria Widhia Sari dimana variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman (Sari, 2019).

Sedangkan untuk hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini di buktikan dengan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,103 lebih besar dari 2,0423. Hasil uji secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan persamaan dengan hasil uji pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Laksono & Wilastha, 2021), (Eprianti et al., 2022), (Masyitah & Mahargiono, 2021), (Armiati, 2020), (Prami et al., 2021), (Sari, 2019), serta (Sobri et al., 2021).

Dalam hal ini lingkungan kerja yang ada di PT Stars Internasional berpengaruh positif dengan kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan PT Stars Internasional, Surabaya maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dan sebaliknya. Dalam hal ini ditemukan sebanyak 42,4% responden setuju bahwasanya karyawan merasa sirkulasi udara yang ada di lingkungan kerja kurang baik dan 48,5% responden setuju bahwasanya karyawan merasa kelembaban serta temperatur udara di lingkungan kerja kurang baik sehingga dapat mempengaruhi pernafasan dan konsentrasi saat bekerja. Sebanyak 54,5% responden setuju bahwasanya karyawan merasa terganggu dengan

adanya kebisingan yang ada di lingkungan kerja sehingga mengganggu komunikasi dan konsentrasi saat bekerja. Sebanyak 33,3 % responden tidak setuju bahwasanya karyawan merasa pemilihan corak warna dinding di ruang kerja sudah tepat sehingga dapat mengganggu penglihatan.

Berdasarkan tabel *coefficients* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel komunikasi (X_1) yaitu 2,763 lebih besar dari nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu 2,103 sehingga variabel komunikasi (X_1) dikatakan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk hasil uji hipotesis koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 39,5% terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut di buktikan dengan nilai dari *R Square* yaitu 0,395. Sedangkan sisanya (100% - 39,5% = 60,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti oleh penulis.

F. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa:

1. Dari uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Hasil yang di dapatkan dari uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hasil yang di dapatkan dari uji hipotesis menunjukkan bahwa

variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Rekomendasi

Rekomendasi dari hasil penelitian adalah:

1. Perusahaan perlu lebih memperhatikan komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan terutama atasan yang sering memberikan perintah terhadap karyawan yang berbeda divisi agar tidak menimbulkan konflik dimana akan ada perbedaan kepentingan.
2. Perusahaan perlu lebih memperhatikan beberapa aspek yang ada lingkungan kerja seperti:
 - a. Sirkulasi, kelembaban dan temperatur udara
Perusahaan dapat memperbaiki sirkulasi, kelembaban dan temperatur udara dengan lebih banyak membuat ventilasi udara sehingga udara yang ada nantinya lebih baik bagi pernafasan dan karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik.
 - b. Kebisingan
Perusahaan dapat memperbaiki kebisingan dengan membuat beberapa ruangan yang kedap suara disaat karyawan membutuhkan tempat untuk berkonsentrasi tinggi.
 - c. Warna dinding
Perusahaan dapat memperbaiki corak warna dinding dengan melakukan pengecatan sesuai tingkat pencahayaan yang ada sehingga corak warna dinding yang ada nantinya tidak mengganggu penglihatan.

REFERENSI

- Armianti, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- CV. Indo Java Land. *El-Arbah*, 4(1), 67–78.
- Eprianti, Y., Mulyono, H., & Sari, W. M. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 495–500.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1704>
- Fawzi, A., Salleh, & Abdullah, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Laksono, B. R., & Wilastha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco. *BAJ (Behavioral Accounting Journal) e-ISSN: 2615-7004*, 4(1), 249–258.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Masyitah, L. D., & Mahargiono, P. B. (2021). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593. *Pengaruh Komunikais Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, 10(19), 1–18.
- Prami, A. A. I. D., Martini, L. K. B., & Dewi, K. A. S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan. *Majalah Ilmiah Widyacaraka*, 1(1), 84–92.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*, 5(3), 91–99.
- Sedarmayanti, M.Pd., A. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Manju.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobri, M., Lilianti, E., & Robyardi, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. *Manivestasi*, 03(02), 261–275.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sopiah, & Sangaji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.