



## Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Damai Padang

Jun Stefanus Zay<sup>1\*</sup>, Agus Sutardjo<sup>2</sup>, Meri Dwi Anggraeni<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

\*Corresponding Author: [jstefanuszay@gmail.com](mailto:jstefanuszay@gmail.com)

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine whether communication and work environment have a significant effect on employee performance at CV.Sinar Damai Padang. Data collection methods used in this research are field research and library research. The population in this study 34 people with a sample of 34 people using the Total Sampling technique. while the hypothesis testing method is t-test and f-test. The results of this study indicate that the most dominant indicator in the Communication variable is Action with a TCR value of 76.7%, the most dominant indicator in the Work Environment variable is Availability of Facilities for Employees with a TCR value of 72.9%, the dominant indicator of the Employee Performance variable is Ability. Working together with a TCR value of 74.3%. Communication has a significant effect partially on Employee Performance on CV. Sinar Damai Padang is proven from the results of the t-test with a t-count value of 3.063 which is greater than t-table 2.042 and a significant value of 0.001 <0.05, so the hypothesis is accepted. Work Environment has a significant effect partially on Employee Performance CV. Sinar Damai Padang is proven from the results of the t-test with a t-count value of 2.134 greater than t-table 2.042 and a significance value of 0.041 <0.05, so the hypothesis is accepted. Communication and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance CV. Sinar Damai Padang is evident from the results of the f test with a calculated f value of 10.8 which is greater than the f table value of 3.29 and a significance value of 0.000 <0.05, so the hypothesis is accepted.*

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

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Damai Padang. Metode pengumpulan data yang dipergunakan yaitu penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pengamatan, Wawancara dan Kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan dan data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini 34 orang dengan sampel 34 orang menggunakan teknik Total Sampling.

Metode analisis data yaitu Analisis Regresi Linear Berganda dan Koefisien Determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah Uji t dan Uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa indikator paling dominan pada variabel Komunikasi adalah Tindakan dengan nilai TCR 76,7%, indikator paling dominan pada variabel Lingkungan Kerja adalah Tersedia Fasilitas bagi Pegawai dengan nilai TCR 72,9%, indikator dominan dari variabel Kinerja Karyawan adalah Kemampuan Bekerja Sama dengan nilai TCR 74,3%. Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Damai Padang terbukti dari hasil uji t dengan nilai t hitung 3,063 lebih besar dari t tabel 2,042 dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  jadi hipotesis diterima. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Damai Padang terbukti dari hasil uji t dengan nilai t hitung 2,134 lebih besar dari t tabel 2,042 dan nilai signifikansi diperoleh  $0,041 < 0,05$  jadi hipotesis diterima. Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Damai Padang terbukti dari perolehan hasil uji F dengan nilai f hitung 10,8 lebih besar dari nilai f tabel 3,29 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  jadi hipotesis diterima.

**Kata Kunci :** Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah faktor penting bagi sebuah perusahaan. Jika tidak ada SDM maka visi dan misi perusahaan sulit diwujudkan sesuai perencanaan yang telah dibuat perusahaan. SDM berperan besar kepada peningkatan kinerja karyawan. Hasibuan (2016) menyatakan SDM merupakan ilmu serta seni yang mengelola relasi dan fungsi pekerja agar lebih efektif serta efisien dalam mewujudkan sasaran perusahaan. Terwujudnya tujuan perusahaan mengacu pada kinerja karyawan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan perusahaan khususnya karyawan. Prestasi kerja karyawan adalah hasil kinerja karyawan yang baik, dan hal itu bukanlah sebuah kebetulan, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya komunikasi. Kamus Besar Bahasa Indonesia, juga mengartikan komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan informasi pada dua orang ataupun lebih agar informasi itu bisa dimengerti. Komunikasi adalah suatu aktivitas manusia yang selalu melibatkan sumber komunikasi, pesan komunikasi berbentuk verbal maupun non verbal dan media komunikasi lainnya. Semua yang aktif di perusahaan membutuhkan komunikasi untuk berkoordinasi agar terlaksana kegiatan perusahaan dengan lancar guna mewujudkan sasaran yang sudah ditentukan perusahaan. Jika komunikasi didalam perusahaan itu baik, maka akan memberi pengaruh baik bagi perusahaan, begitu pula sebaliknya jika komunikasi didalam perusahaan kurang baik, hal itu akan berpengaruh buruk bagi perusahaan. Pekerja akan melakukan komunikasi satu dengan lainnya maupun dengan pimpinan sehingga ada koordinasi yang baik dalam bekerja. Semua arahan tentang pekerjaan, pengorganisasian, perencanaan, dan pengawasan disampaikan dengan cara komunikasi oleh pemimpin maupun manajemen perusahaan. Selain komunikasi, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan kenyamanan para karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan dalam sehari-hari. Menurut Agus Ahyari (2014) lingkungan kerja itu berkaitan dengan apapun yang berada di lingkungan pekerjaan dan yang bisa mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

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. Dibutuhkan suatu lingkungan kerja yang kondusif agar menopang kinerja karyawan saat bekerja. Agar kinerja yang dihasilkan bisa maksimal, maka perlu kesadaran dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja dan kinerja inilah yang berkaitan erat pada tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.

Biasanya persoalan yang cukup sering terjadi pada perusahaan yaitu komunikasi yang kurang maksimal antar pekerja. Penelitian ini dilakukan pada CV. Sinar Damai Padang, perusahaan yang bergerak dibidang penjualan spare part kendaraan bermotor dan sepeda. Pada perusahaan ini masalah komunikasi yang kurang baik menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut dinyatakan oleh Bapak Arianto Halawa sebagai narasumber yang juga bekerja didalam perusahaan yang telah diwawancara secara singkat oleh peneliti pada tanggal 23 Januari 2021. Ia menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin didalam perusahaan baik komunikasi yang dilakukan secara lisan maupun menggunakan media elektronik sering terjadi miskomunikasi antara karyawan dengan atasan, atau dengan sesama rekan kerja dalam satu divisi maupun dengan divisi lain dalam lingkup perusahaan. Sulitnya menyampaikan ide maupun gagasan kepada atasan. Masalah komunikasi lainnya dari individu seperti perselisihan tentang pribadi antarkaryawan, hingga perbedaan pandangan tentang sistem kerja.

Perusahaan perlu dapat memprediksi bagaimana karyawan akan merasa nyaman dalam lingkungan yang disediakan perusahaan. Jika perusahaan gagal menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka secara signifikan mengganggu konsentrasi karyawan dan menurunkan produktivitas karyawan.

Narasumber menyatakan lingkungan kerja CV. Sinar Damaikurang mendukung proses kerja karyawan. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap lingkungan kerja karyawan. Lokasi perusahaan berada dipusat kota yaitu pasar, pada tengah hari sejumlah karyawan merasa kepanasan sehingga beristirahat tidak pada waktunya istirahat, dan keadaan sekitar yang cukup bising. Banyaknya tumpukan barang yang tidak tertata dengan rapi mengakibatkan ruang gerak karyawan menjadi kurang leluasa dalam menjalankan proses kerja. Penerangan yang juga kurang di beberapa titik area kerja karyawan, serta keamanan karyawan dalam bekerja dimasa pandemic covid-19 ini semua orang diwajibkan mengikuti protokol kesehatan dan menjaga jarak antar sesama. Dengan tuntutan pekerjaannya yaitu melayani pelanggan yang datang, tentu saja hal itu membuat karyawan merasa sedikit cemas terhadap setiap pelanggan yang datang, hal tersebut meningkatkan stres kerja pada karyawan dan berdampak besar pada kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Hubungan antar karyawan dilingkungan kerja seperti adanya konflik antar individu juga menjadi penyebab menurunnya kualitas kinerja karyawan. Efek dari ketidakpuasan yang dirasakan karyawan yaitu pengabaian pekerjaannya dan kurangnya tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau rendahnya komitmen terhadap perusahaan. Hal ini tentu saja berdampak negatif bagi perusahaan, karena karyawan dengan komitmen yang rendah menurunkan produktivitas dan produktivitas yang pada akhirnya menimbulkan kekacauan dalam bekerja.

Ketidaksiplinan yang sering terjadi seperti terlambat pada saat masuk jam kerja, dan juga ketidakhadiran karyawan pada hari sibuknya perusahaan, yang tentunya dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang lain menjadi tidak baik karna terbebani tugas atau tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan yang terlambat ataupun yang tidak hadir tersebut. Data keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Jumlah kasus Keterlambatan dan Ketidakhadiran Tahun 2020 Pada CV. Sinar Damai Padang**

No	Tahun 2020	Jumlah kasus Terlambat	%	Jumlah Kasus absen	%
1	Jan	10	1	2	0,2
2	Feb	14	2	4	0,5
3	Mar	18	1	3	0,3
4	Apr	16	2	1	0,1
5	Mei	9	1	8	0,9
6	Jun	21	2	12	1,3
7	Jul	20	2	7	0,8
8	Agust	17	2	3	0,3
9	Sept	27	3	8	0,9
10	Okt	21	2	6	0,7
11	Nov	23	3	11	1,2
12	Des	28	3	7	0,8

Sumber : CV. Sinar Damai Padang

Pada tabel 1 diatas terlihat bahwa ketidakdisiplinan karyawan masih sangat sering terjadi. Kasus keterlambatan yang terjadi setiap bulannya selalu meningkat, puncaknya pada bulan Desember dimana angka keterlambatan sebanyak 28 kasus dengan persentase sebesar 3% dari 27 hari kerja. Sedangkan dengan kasus ketidakhadiran karyawan juga masih sering terjadi, pada bulan Juni sebanyak 12 kasus ketidakhadiran dengan persentase sebesar 1,3% dari 26 hari kerja. Kesadaran karyawan terhadap waktu menjadi sangat kecil, kasus keterlambatan dan ketidakhadiran terus terjadi, kurangnya penerimaan penyampaian yang sebenarnya antara karyawan dan manajemen, sehingga apa yang diperintahkan manajemen tidak dilakukan secara efektif. Berdasarkan masalah ini, itu berkontribusi pada pengurangan tingkat produktivitas perusahaan.

Kinerja menurut Robbins (2004) adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan pada CV. Sinar Damai saat ini kurang baik, hal itu dapat dilihat pekerjaan yang dilakukan dengan kurang teliti mengakibatkan stok produk penjualan mengalami selisih setiap bulannya. Seringkali karyawan melakukan kesalahan saat menyediakan jumlah pesanan yang tidak sesuai dengan jumlah pesanan yang seharusnya. selisih stok produk yang dijual dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Data Lap. Stok Produk Penjualan 2020 CV. Sinar Damai Padang**

No	Bulan	Stok Produk Sistem	Stok Fisik	Jumlah Selisih Produk
1	Jan	805	787	18
2	Feb	809	804	5
3	Mar	811	771	40
4	Apr	844	786	58
5	Mei	828	804	24
6	Jun	809	795	14
7	Jul	809	753	56
8	Agust	825	784	41
9	Sept	816	806	10
10	Okt	821	777	44
11	Nov	820	783	37
12	Des	834	810	24

Sumber: CV. Sinar Damai Padang

Dilihat dari tabel 2 keakuratan stok produk penjualan selalu mengalami selisih stok yang cukup tinggi setiap bulannya, dimana stok fisik produk selalu tidak sesuai dengan stok produk. Dinilai dari data tersebut menandakan ketidak telitian karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang berdampak tidak baik bagi perusahaan.

Terciptanya hubungan yang kurang baik dalam lingkungan kerja yang disebabkan oleh sifat karyawan itu sendiri yang dalam pengarahan tentang kerja antar sesama karyawan terkesan memerintah. Permasalahan seperti aturan kerja yang tidak konsisten dari seorang pemimpin, yang dalam menginstruksikan aturan kerjanya juga kurang terarah kepada karyawan, sehingga menyebabkan karyawan menjadi bingung dalam mengambil tindakan pengerjaan saat dihadapkan pada situasi tertentu.

Pada penelitian ini peneliti mengarahkan pada komunikasi dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan CV. Sinar Damai Padang. Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah komunikasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan objek yang penulis ambil adalah CV. Sinar Damai Padang dengan judul : “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Damai”.

Berlandaskan latar belakang masalah itu, rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1) Indikator mana yang dominan dari komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan?
- 2) Apakah komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sinar Damai?
- 3) Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sinar Damai?
- 4) Apakah komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sinar Damai?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan sebuah hasil yang dikeluarkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan ataupun sebuah profesi selama periode tertentu. (Wirawan: 2012). Mathis dan Jackson (2012:378) menjelaskan bahwa kinerja merupakan apapun yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012 :378) menyebutkan ada lima indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas hasil pekerjaan, merupakan penilaian atas hasil dari pekerjaan.
- 2) Kuantitas pekerjaan, yaitu satuan unit pekerjaan atau kegiatan yang telah selesai.
- 3) Ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan yang cepat, akurat serta sesuai harapan.
- 4) Kehadiran, yang menggambarkan keseriusan pekerja.
- 5) Kemampuan bekerjasama, antar rekan kerja.

### **Komunikasi (X1)**

Komunikasi yaitu interaksi yang dilakukan dengan orang lain dan merupakan metode komunikasi yang sering digunakan orang dalam pekerjaan, sosialisasi dan pergaulan, dimana komunikasi dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung (Sutardji 2016: 2).

Terdapat beberapa indikator yang termasuk pada komunikasi menurut Sutardji (2016 10-11) yaitu:

1. Kesenangan
2. Pengertian
3. Pengaruh pada sifat
4. Hubungan yang baik
5. Tindakan

### **Lingkungan Kerja (X2)**

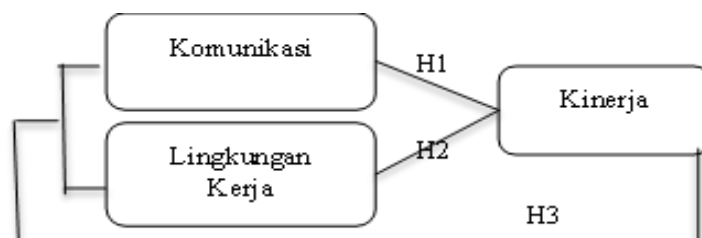


Lingkungan kerja merupakan apapun yang ada di lingkungan para pekerja serta bisa mendorong mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada pekerja tersebut. (Nitisemito, 2010)

Terdapat beberapa indikator yang termasuk pada lingkungan kerja menurut Nitiseminto (2010) yaitu :

1. Suasana kerja
2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai
3. Hubungan dengan rekan kerja

Adapun kerangka Konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 1. Konseptual Penelitian**

Berdasarkan teori-teori, tinjauan penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1 : Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Damai Padang.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Damai Padang.

H3 : Diduga komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Damai Padang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Pengambilan Sampel**

Populasi ialah cakupan generalisasi yang mencakup obyek dan subyek dengan kualitas dan ciri tertentu yang ditentukan peneliti untuk dianalisis lalu dibuatkan kesimpulannya (Sugiyono, 2017:120). Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan CV. Sinar Damai yang berjumlah 34 orang.

Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan karakteristik yang ada dalam populasi itu menurut Sugiyono (2017:120). Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek- obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan penulis adalah teknik total sampling. total sampling dapat dilakukan jika peneliti ingin mengeneralisasi dengan syarat populasi yang kecil atau relatif sedikit dengan kesalahan yang minim Sugiyono (2017:139). Berdasarkan uraian diatas maka sampel yang digunakan adalah sebanyak 34 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan yaitu riset lapangan dan riset keperpustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer yang diperoleh dengan cara membagikan angket kepada karyawan CV. Sinar Damai Padang. Sedangkan dengan riset keperpustakaan diperoleh dari mempelajari buku dan jurnal yang relevan.

### Pengukuran Variabel penelitian

Instrumen penelitian dipergunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93) Skala Likert dipakai dalam menilai sikap, opini, serta penilaian pribadi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Berikut klasifikasi skala likert yang dipakai.

**Tabel 3. Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Tabel Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan kuisioner. Kuisioner yang digunakan pada penelitian ini perlu diuji validitas dan reliabilitas yang gunanya yaitu memastikan valid atau tidaknya item pertanyaan dalam kuisioner.

### Metode Analisis Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Analisis Regresi Linear Berganda
4. Koefisien Determinasi
5. Uji t dan Uji F

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Linear Berganda merupakan analisis yang dipergunakan dalam menguji pengaruh antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan beberapa variabel independen yaitu komunikasi dan lingkungan kerja.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.925	10.909		3.477	.002
Komunikasi (X1)	.504	.140	.508	3.603	.001
Lingkungan Kerja (X2)	.462	.216	.301	2.134	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Menurut uji regresi tersebut didapatkan persamaan:

$$Y = 37,925 \alpha + 0,504 X1 + 0,462 X2$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Komunikasi
- X2 = Lingkungan Kerja

Bisa diartikan :

1. Konstanta sebesar 37,925 bernilai (positif) artinya bila diabaikan Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) didapat nilai Kinerja Karyawan (Y) yaitu 37,925.

2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,504 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Komunikasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,504 satuan.
3. koefisien regresi X2 sebesar 0,462 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Lingkungan Kerja akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,462 satuan

**Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.411	.373	5.987

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X1)

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,411. Hal ini berarti besarnya kontribusi Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 41,1% sementara 58,9% adalah kontribusi faktor lainnya.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (t)**

Uji hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim M, 2018).

**Tabel 6. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.925	10.909		3.477	.002
Komunikasi (X1)	.504	.140	.508	3.603	.001
Lingkungan Kerja (X2)	.462	.216	.301	2.134	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut :

1. Nilai t hitung 3,603 > t tabel 2,042 dan nilai sig variabel Komunikasi adalah 0,001 < 0,05. Maka hasil keputusan uji adalah Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .
2. Nilai t hitung 2,134 > t tabel 2,042 dan nilai sig variabel Lingkungan Kerja 0,041 < 0,05. Maka hasil keputusan uji adalah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji Simultan (F)**



Pengujian hipotesis secara simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), digunakan uji fisher (Uji-F), (Agussalim M, 2018).

**Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	776.735	2	388.368	10.835	.000 <sup>a</sup>
Residual	1111.147	31			
Total	1887.882	33			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai f hitung 10,8 >3,29 dan angka signya yaitu 0,000 < 0,05. Artinya Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Damai Padang.

### **Pembahasan**

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Damai Padang dengan pembahasan sebagai berikut.

#### **1. Indikator dominan variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan**

Pada hasil pengujian TCR terhadap masing-masing indikator variabel komunikasi, indikator yang dominan adalah indikator tindakan dengan niai TCR sebesar 76,7%.

Pada hasil pengujian TCR terhadap masing-masing indikator variabel lingkungan kerja, indikator yang dominan adalah indikator tersedianya fasilitas untuk pegawai dengan nilai TCR sebesar 72,9%.

Pada hasil pengujian terhadap masing-masing indikator variabel kinerja, indikator yang dominan yaitu indikator kemampuan bekerjasama dengan nilai TCR 74,3%.

#### **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Damai**

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis variabel Komunikasi, didapatkan nilai t hitung sebesar 3,603 lebih besar daripada t tabel 2,042 dan nilai sig variabel Komunikasi adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hasil keputusan uji adalah Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Damai Padang. Koefisien regresi variabel Komunikasi menunjukkan nilai positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriliya Susanti (2015) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disperindag Kota Kediri.

Menurut Jallaludin (2008), Komunikasi yang efektif memegang peranan yang sangat penting. Setiap lini perusahaan sangat dibutuhkan, seperti komunikasi antara manajer dan karyawan, komunikasi antara karyawan dan karyawan, atau komunikasi antara direktur dan manajernya. Efektifitas komunikasi akan membantu dan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara baik dan benar.

#### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Damai**

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,134 lebih besar dari t tabel 2,042 dan

nilai sig variabel Lingkungan Kerja adalah  $0,041 < 0,05$ . Maka dari hasil uji tersebut Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Betty Augusta Elvaretta (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holistika Primagrahita Pekanbaru.

Menurut Simanjuntak (2015 : 133) Sarana pendukung, merupakan segala yang berkaitan dengan lingkungan kerjamisalnya keselamatan dan kesehatan kerja, teknologi produksi, serta apapun yang ada hubungannya dengan kesejahteraan para pekerja.

#### **4. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Damai**

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesa hipotesa secara simultan, didapatkan hasil uji f yaitu nilai f tabel 10,8 lebih besar daripada f tabel 3,29 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis diterima.

Maka hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari dua variabel yang diteliti, diketahui variabel Komunikasi merupakan faktor utama karyawan meningkatkan kinerjanya karna angka signifikansinya kecil yaitu 0,001. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan menganggap komunikasi sebagai faktor yang paling sensitif dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan benar. Kemudian lewat koefisien determinasi terlihat kontribusi variabel bebas yaitu 41,1%, sementara 58,95% dipengaruhi faktor lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alliyah Fauziyyah (2017) mengemukakan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja dan komunikasi dilingkungan bank itu sudah baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Sesuai dengan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan bisa diambil simpulan yaitu.

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan dari variabel Komunikasi (X1) adalah Tindakan yang mempunyai nilai TCR 76,7%, indikator yang paling dominan dari variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah Tersedianya fasilitas untuk Pegawai yang mempunyai nilai TCR 72,9% , dan indikator yang paling dominan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 74,3%.
2. Terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sinar Damai Padang. Nilai  $t_{hitung} 3,603 > t_{tabel} 2,042$  dan nilai sig variabel Komunikasi adalah  $0,001 < 0,05$ . Maka hasil keputusan uji adalah Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Damai Padang, maka Hipotesisnya diterima.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sinar Damai padang. Nilai  $t_{hitung} 2,134 > t_{tabel} 2,042$  dan nilai sig variabel Lingkungan Kerja  $0,041 < 0,05$ . Maka hasil keputusan uji adalah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Damai Padang, maka hipotesisnya diterima.
4. Terdapat pengaruh antar komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sinar Damai Padang. nilai f hitung  $10,8 > 3,29$  dan nilai signya  $0,000 < 0,05$ . Artinya Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Damai Padang, maka hiptesisnya diterima.

5. Kontribusi Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 41,1% sementara 58,9% menjadi kontribusi faktor lainnya.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti memiliki beberapa saran, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan indikator Komunikasi yang mendapatkan nilai terendah yaitu indikator kesenangan. Kesenangan itu sendiri yaitu komunikasi menyenangkan kedua belah pihak, CV. Sinar Damai perlu memberi perhatian lebih dalam meningkatkan proses komunikasi yang lebih nyaman dan santai.
2. Berdasarkan hasil penelitian indikator Lingkungan Kerja yang mendapatkan nilai terendah yaitu indikator suasana kerja. Suasana kerja itu sendiri adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan pekerjaan, CV. Sinar Damai perlu memperhatikan keadaan disekitar karyawan dan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung proses kerja daripada karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian indikator Kinerja Karyawan yang mendapatkan nilai terendah yaitu indikator kehadiran. Kehadiran menunjukkan semangat dan disiplin kerja karyawan. CV. Sinar Damai diharapkan lebih tegas dalam menindak indisipliner yang dilakukan karyawan dengan memberi arahan lebih baik, memberi apresiasi pada karyawan yang rajin atau memberi sanksi terhadap karyawan yang sering melakukan pelanggaran, hal ini dirasa akan dapat mempengaruhi karyawan agar lebih peduli waktu dan juga meningkatkan komitmen pada perusahaan.

## REFERENSI

- Agus Ahyari, 2014. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Agussalim Manguluang, 2018. *Metodologi penelitian*, Ekasakti Press Universitas Ekasakti, Padang.
- Alex S, Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Elvaretta, Betty Augusta. 2019. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Holistikaprimagrahita*.
- Fauziyyah, Alliyah. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) cabang Palembang*.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Defenisi Komunikasi*. Diakses di [kbbi.web.id/komunikasi](http://kbbi.web.id/komunikasi) 18 Juni 2021.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2012. *Human Resource Management*. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, P Stephen. 2004. *Manajemen. Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu*. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Sedarmayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Edisi Ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simanjuntak. P.J. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Apriliya. 2015. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Disperindang Kota Kediri*.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish.
- Wirawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Salemba Empat: Jakarta.