

## ***The Influence Of Communication And Work Environment On Employee Performance PT Huveja Multi Karya Karawang***

### **Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Huveja Multi Karya Karawang**

Devi Iestari<sup>1\*</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Maman Mulya Karmana<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan  
Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn19.devilestari@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn19.devilestari@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [suroso@ubpkarawang.ac.id](mailto:suroso@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>

[maman.mulya.@ubpkarawang.ac.id](mailto:maman.mulya.@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to analyze and explain the performance level of employees of PT Huveja Multi Karya Karawang which is influenced by the work environment and communication, both simultaneously and partially. The respondents who were implemented in the research were 50 employees of PT Huveja Multi Karya Karawang by applying quantitative verification as a research method. Furthermore, the data testing technique applies multiple linear regression analysis. Based on the tests carried out, several results were obtained, namely first, the level of employee performance at PT Huveja Multi Karya Karawang was partially influenced by communication with a t value (3.394 > 2.012). Second, the level of employee performance at PT Huveja Multi Karya Karawang is partially affected by the work environment with a t-count (3.376 > 2.012). Third, it was found that the level of influence of communication and work environment on the performance of PT Huveja Multi Karya Karawang's employees simultaneously was 78,001. While the value of the coefficient of determination is 76.8% and the remaining 23.2% is influenced by other variables outside of research such as motivation, discipline and organizational culture.*

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

#### **ABSTRAK**

Pelaksanaan riset ini mempunyai tujuan yakni menganalisis dan menjelaskan tingkat kinerja karyawan PT Huveja Multi Karya Karawang yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komunikasi, baik secara simultan dan parsial. Responden yang diimplementasikan dalam riset adalah karyawan PT Huveja Multi Karya Karawang berjumlah 50 orang dengan menerapkan verifikasi kuantitatif sebagai metode riset. Selanjutnya teknik pengujian data menerapkan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan pengujian yang dilakukan didapatkan beberapa hasil yakni pertama, tingkat kinerja karyawan PT Huveja Multi Karya Karawang dipengaruhi oleh komunikasi secara parsial dengan nilai t hitung (3,394 > 2,012). Kedua, tingkat kinerja karyawan PT Huveja Multi Karya Karawang dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara parsial dengan nilai t hitung (3,376 > 2,012). Ketiga, ditemukan tingkat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Huveja Multi Karya Karawang secara simultan sebesar 78,001. Sedangkan besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 76,8% dan sisanya 23,2% dipengaruhi variabel lain diluar riset seperti motivasi, disiplin dan budaya organisasi.

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

#### **1. Pendahuluan**

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh Ramadani (2020), dalam suatu organisasi keberadaan sumber daya mengambil peranan penting didalamnya, termasuk peranan seorang pegawai ataupun karyawan. Pada suatu organisasi karyawan berperan sebagai pelaksana jobdesk untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, setiap kinerja karyawan akan dinilai oleh organisasi untuk mengevaluasi tingkat tanggung jawab dan kemampuan penyelesaian tugas.

Menurut pemaparan Mangkunegara (2017:67), sejauh mana karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya untuk mendapatkan hasil sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas disebut dengan prestasi kerja atau kinerja. Suatu perusahaan yang mempunyai karyawan dengan tingkat kinerja baik akan meningkatkan keefektifan dalam mencapai tujuan perusahaan (Ibrahim et al., 2021).

Berdasarkan hasil riset (Windaryadi, 2019) tingkat perkembangan suatu perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT HMK Karawang diperlukan data yang memiliki pengaruh langsung dengan kinerja karyawan pada PT HMK Karawang yakni penilaian kinerja karyawan. Berikut peneliti sajikan penilaian kinerja karyawan pada PT. HMK Karawang yang sudah peneliti olah:

**Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

No.	Aspek Penilaian	Target	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Penilaian	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Prestasi Kerja	100%	83	B	80	B
2	Disiplin	100%	90	A	85	B
3	Komitmen	100%	88	B	86	B
4	Komunikasi	100%	76	C	70	C
5	Lingkungan Kerja	100%	78	C	71	C
<b>Jumlah</b>			415		392	
<b>Rata-Rata</b>			<b>83%</b>	<b>B</b>	<b>78,40%</b>	<b>C</b>

Sumber : *Human Resource Development* PT HMK Karawang

Berdasarkan sajian data tabel mengenai penilaian tingkat kinerja karyawan dari tahun 2021 ke tahun 2022 di PT Huveja Multi Karya Karawang mengalami penurunan kinerja. Penilaian kinerja pada aspek komunikasi dan lingkungan kerja mengalami penurunan yang cukup signifikan dan terbilang rendah. Salah satunya dikarenakan kurangnya komunikasi ke bawah yaitu hubungan komunikasi pimpinan kepada bawahan dalam menginformasikan hasil kinerja. Faktor lainnya disebabkan juga oleh kondisi lingkungan kerja, seperti kurang cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, dan kebisingan. Hal tersebut, bisa merugikan perusahaan apabila tidak segera diatasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan suatu perusahaan adalah kondisi sekitar karyawan yang disebut dengan lingkungan kerja, dimana hal ini dipaparkan oleh (Danang, 2015). Lingkungan kerja yang kondusif bisa mengoptimalkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya dan begitupun sebaliknya. Aspek yang termasuk kedalam lingkungan kerja diantaranya keamanan, musik, dekorasi, warna, bau, kebisingan, sirkulasi udara, kelembaban, suhu, dan intensitas cahaya dalam ruangan (Sedarmayanti, 2017). Hal tersebut sama dengan hasil pemantauan dan wawancara dari beberapa karyawan.

Selanjutnya faktor kedua, yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah komunikasi, dimana komunikasi ini akan memudahkan dalam pengimplementasian manajemen perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Rangkuti (2017:96). Akan tetapi, seiring berjalannya waktu, budaya saling berkomunikasi diantara karyawan dan pimpinan organisasi sudah mulai pudar. Padahal adanya komunikasi dapat meningkatkan pemahaman ataupun pengetahuan yang bisa mengoptimalkan penyelesaian tugas (Agata, 2015).

Adapun rumusan masalah, diantaranya :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Huveja Multi Karya Karawang.

2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Huveja Multi Karya Karawang.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Huveja Multi Karya Karawang.

### **Kajian Teori Komunikasi**

Suatu aktivitas penyampaian pesan atau informasi yang melibatkan dua pihak yakni pengirim dan penerima disebut dengan komunikasi, seperti yang dijelaskan oleh Marwansyah (2015). Tujuan dari adanya komunikasi yakni menyamakan pemahaman informasi antara pengirim dan penerima. Maka, aktivitas berkomunikasi menjadi hal wajib bagi perusahaan agar visi misi perusahaan bisa tercapai dengan baik karena kesamaan informasi antara atasan dengan bawahan.

### **Lingkungan Kerja**

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain adanya komunikasi yakni lingkungan kerja yang mendukung, dimana hal ini disampaikan oleh Sunyoto (2015). Kenyamanan dan kondusifitas lingkungan kerja bisa menumbuhkan motivasi karyawan yang dampaknya dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan. Berdasarkan penjelasan Siagian (2014: 57), Ada dua macam pembagian lingkungan kerja, dimana (Sedarmayanti, 2017), mendefinisikan salah satunya sebagai ruang lingkup yang didalamnya terdapat komponen bersifat fisik yang memberikan pengaruh tidak langsung maupun langsung kepada karyawan disebut dengan lingkungan fisik. Selain itu, Sedarmayanti (2017) juga mendefinisikan mengenai lingkungan non-fisik yakni ruang lingkup yang berada disekitar karyawan kaitannya dengan hubungan kerja diantara pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Definisi kinerja, berdasarkan pendapat Moehariono (2014), yakni serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh seorang individu (karyawan) dalam menyelesaikan tugas maupun tanggung jawabnya untuk mencapai target yang sudah ditetapkan, dimana hal ini berhubungan dengan pencapaian visi misi dan target perusahaan. Tingkat kinerja perusahaan bisa ditinjau dari program dan sasaran program. Maka diperlukan pengoptimalan rencana program agar tujuan perusahaan tercapai dengan tingkat kinerja karyawan maksimal.

## **2. Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Pelaksanaan riset ini berjenis verifikatif kuantitatif dengan memanfaatkan sumber data primer. Kemudian populasi yang diimplementasikan dalam riset yakni karyawan PT Huveja Multi Karya Karawang berjumlah 50 orang.

Metode penentuan sampel dalam riset menerapkan sampling jenuh yaitu suatu metode dengan menjadikan keseluruhan subjek dalam populasi sebagai sampel riset. Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2019) data sampel yang diambil dari keseluruhan data populasi disebut dengan sampling jenuh.

### **Teknik Analisis Data**

Penganalisaan data dalam riset mengimplementasikan teknik analisis regresi linier berganda dengan meninjau korelasi diantara *independent variable* dan *dependent variable*.

### 3. Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan tingkat kevalidan instrumen dalam mengukur data riset. Berdasarkan penjelasan (Ghozali, 2013) indikator yang bisa digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan instrumen dalam riset yakni dengan meninjau setiap poin pernyataan ataupun pertanyaan dalam mengungkapkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Data pengujian validitas dalam riset direpresentasikan dalam Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)**

Indikator	nilai r	R table	Ket	
X1	X1.1	0,818	0,361	Valid
	X1.2	0,559	0,361	Valid
	X1.3	0,536	0,361	Valid
	X1.4	0,601	0,361	Valid
	X1.5	0,528	0,361	Valid
	X1.6	0,593	0,361	Valid
	X1.7	0,696	0,361	Valid
	X1.8	0,534	0,361	Valid
	X1.9	0,62	0,361	Valid
	X1.10	0,759	0,361	Valid

Sumber: Peneliti (2023)

Menurut data di atas, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi terverifikasi valid karena mempunyai nilai r tabel sebesar 0,361.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Indikator	Nilai r	R tabel	Ket	
X2	X2.1	0,709	0,361	Valid
	X2.2	0,547	0,361	Valid
	X2.3	0,619	0,361	Valid
	X2.4	0,536	0,361	Valid
	X2.5	0,667	0,361	Valid
	X2.6	0,64	0,361	Valid
	X2.7	0,647	0,361	Valid
	X2.8	0,575	0,361	Valid
	X2.9	0,576	0,361	Valid
	X2.10	0,667	0,361	Valid

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil yang di uji, diketahui seluruh indikator lingkungan kerja dinyatakan valid karena seluruh indikator lebih dari 0,361.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	Nilai r	R table	Ket	
Y	Y1	0,543	0,361	Valid
	Y2	0,607	0,361	Valid
	Y3	0,653	0,361	Valid
	Y4	0,592	0,361	Valid
	Y5	0,577	0,361	Valid
	Y6	0,535	0,361	Valid
	Y7	0,601	0,361	Valid
	Y8	0,629	0,361	Valid
	Y9	0,638	0,361	Valid
	Y10	0,659	0,361	Valid
	Y11	0,653	0,361	Valid
	Y12	0,644	0,361	Valid
	Y13	0,565	0,361	Valid
	Y14	0,532	0,361	Valid
	Y15	0,644	0,361	Valid

Sumber: Peneliti (2023)

Menurut sajian data tersebut diperoleh nilai  $r$  tabel senilai 0,361 untuk variabel lingkungan kerja. Artinya instrumen riset dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kereliabelan instrumen (kuesioner) riset jika digunakan secara berkesinambungan dalam kurun waktu yang tidak sama. Berdasarkan penjelasan (Ghozali, 2018) apabila pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner menghasilkan kesamaan jawaban diantara responden yang berbeda dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel. Data pengujian validitas dalam riset direpresentasikan dalam Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No Item	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	R <sub>kritis</sub>	Ket
1	Komunikasi (X1)	0,829	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,82	0,6	Reliabel
3	Kinetja Karyawan (Y)	0,876	0,6	Reliabel

Sumber: Peneliti (2023)

Menurut hasil pengujian reliabilitas didapatkan *alpha cronbach* melebihi 0,6 untuk variabel kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X2), dan komunikasi (X1). Artinya ketiga variabel dalam riset dikatakan “reliabel”.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Suatu jenis pengujian untuk memahami ada tidaknya pendistribusian normal pada suatu data riset disebut dengan pengujian normalitas (Ghozali, 2017). Pada pengujian normalitas teknik yang biasa digunakan yakni “Kolmogorov-Smirnov” dengan memanfaatkan bantuan *software* SPSS Versi 26.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	494.481.723
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.059
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan data hasil pengujian didapatkan nilai sig. melebihi 0,05 yakni 0,2, artinya data berdistribusi normal dan dapat melanjutkan penelitiannya kembali.

### 2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan penjelasan (Ghozali, 2017) pelaksanaan pengujian multikolinearitas dimaksudkan untuk memahami sejauh mana interkorelasi yang terjadi diantara *independent*

*variable* dengan *dependent variable*. Terdapat dua aspek yang ditinjau untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu data riset yakni *tolerance value* melebihi 0,1 dan VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya tidak lebih dari 10. Kemudian hasil pengujian multikolinearitas direpresentasikan dalam Tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.403	4.148		2.267	.028		
	Komunikasi	.651	.192	.457	3.394	.001	.272	3.674
	Lingkungan Kerja	.612	.181	.454	3.376	.001	.272	3.674

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti (2023)

Menurut data yang direpresentasikan dalam Tabel 7, bisa diketahui bahwa *independent variable* dalam riset mempunyai *tolerance value* melebihi 0,1 dan nilai VIF-nya tidak mencapai 10, artinya data riset terbebas dari multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui adanya *variance* residual yang berbeda diantara pengamat satu dengan lainnya (Ghozali, 2018). Data pengujian heteroskedastisitas dalam riset direpresentasikan dalam Tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.086	6.368		.014	.989
	Komunikasi (X1)	.133	.156	.135	.850	.400
	Lingkungan Kerja (X2)	-.036	.127	-.045	-.285	.777

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Peneliti (2023)

Nilai sig. yang diperoleh jika dilihat dalam Tabel 8, nilainya melebihi 0,05, artinya data terbebas dari heteroskedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Suatu jenis pengujian yang ditujukan untuk memahami ada tidaknya korelasi dalam model regresi linier dengan melibatkan kesalahan pengganggu saat periode  $t$  dan  $(t-1)$  disebut dengan pengujian autokorelasi. Teknik yang biasa diimplementasikan dalam pengujian autokorelasi yakni *durbin Watson*.

**Table 9. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 <sup>a</sup>	.768	.759	2.688	2.030
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Peneliti (2023)

Menurut data yang direpresentasikan dalam Tabel 9, diperoleh nilai  $dL = 1,4625$ ;  $dU = 1,6283$ ;  $4 - dU = 2,3717$ ;  $4 - dL = 2,5375$ ;  $dW = 2,030$ . Sehingga  $dU < dW < 4 - dU = 1,6283 < 2,030 < 2,3717$ , artinya data riset terbebas dari autokorelasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Bentuk persamaan regresi, yakni  $Y = 9,403 + 0,651X_1 + 0,612X_2$  diperoleh dari tabel 10. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan satu arah antara variabel, yang berarti bahwa kinerja karyawan akan beranjak bersamaan dengan meningkatnya variabel independen "komunikasi dan lingkungan kerja".

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Pengimplementasian uji-t ditujukan untuk memahami tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komunikasi secara parsial. Pada uji t dengan jumlah sampel 50, jumlah variabel 3, maka  $df = 50 - 3 = 47$ , dan nilai  $\alpha/2 = 0,025$  sehingga didapatkan tabel-nya yakni 2,012.

**Tabel 10. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.403	4.148		2.267	.028
	Komunikasi	.651	.192	.457	3.394	.001
	Lingkungan Kerja	.612	.181	.454	3.376	.001
a. Dependent Variable : Kinerja karyawan						

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan data yang direpresentasikan dalam Tabel 10, pokok poin penting yang bisa diambil, diantaranya :

1. Variabel komunikasi ( $X_1$ ) dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) menghasilkan nilai sig. sejumlah  $0,001 < 0,05$ . Selain itu, berdasarkan uji-t didapatkan ( $3,394 > 2,012$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), maka  $H_1$  tidak ditolak. Artinya variabel  $Y$  dipengaruhi oleh variabel  $X_1$  secara parsial.
2. Nilai sig. yang diperoleh dari pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yakni  $0,001 < 0,05$ . Selain itu, berdasarkan uji-t didapatkan ( $3,376 > 2,012$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), maka  $H_2$  tidak ditolak. Artinya variabel  $Y$  dipengaruhi oleh variabel  $X_2$  secara parsial.

**Uji Simultan ( Uji F)****Table 11. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.127.140	2	563.570	78.001	.000 <sup>b</sup>
	Residual	339.580	47	7.225		
	Total	1.466.720	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi						

Sumber : Peneliti (2023)

Terdapat 50 responden yang menjadi sampel riset dengan jumlah variable (k) sebanyak 2, maka diperoleh Ftabel ( 2 ; 48 ) = 3,19, dimana nilai F hitung 78,001 > 3,19 dan nilai sig. (α) 0,000 < 0,05. Sehingga kinerja karyawan mendapatkan pengaruh dari komunikasi maupun lingkungan kerja secara simultan.

**Koefisien Determinasi****Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.768	.759	2.688
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi				

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan nilai dari hasil uji diperoleh *R square value* sejumlah 0,768, berarti kinerja karyawan mendapatkan pengaruh dari lingkungan kerja maupun komunikasi pada tingkat 76,8% secara simultan dan diperoleh 23,2% lainnya dipengaruhi variabel lain diluar riset seperti motivasi, disiplin dan budaya organisasi.

**Pembahasan**

1. Berdasarkan pengujian secara parsial positif tingkat kinerja karyawan menerima dampak dari komunikasi dengan signifikan. Pernyataan ini selaras dengan riset sebelumnya yang mengungkapkan terkait adanya komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikansi positif, dimana riset ini dilakukan oleh Kafendar Bela Rezaka (2016), dan Indah Choirun Nisa dkk (2018).
2. Berdasarkan pengujian secara parsial positif tingkat kinerja karyawan menerima dampak dari lingkungan kerja dengan signifikan. Pernyataan ini selaras dengan riset sebelumnya yang mengungkapkan terkait adanya lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikansi positif, dimana riset ini dilakukan oleh Kafendar Bela Rezaka (2016), Chantika Rivalita (2020).
3. Berdasarkan pengujian secara simultan tingkat kinerja karyawan menerima dampak dari komunikasi maupun lingkungan kerja dengan signifikan. Pernyataan ini selaras dengan riset sebelumnya yang mengungkapkan terkait adanya lingkungan kerja dan komunikasi yang

mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan dan signifikansi positif, dimana riset ini dilakukan oleh Kafendar Bela Rezaka (2016) dan Indah Choirun Nisa dkk (2018).

#### 4. Penutup

##### Kesimpulan

Pelaksanaan riset ini mendapatkan beberapa hasil, diantaranya :

1. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komunikasi secara parsial, karena dari hasil uji didapatkan nilai sig.  $0,001 < 0,05$  dan berdasarkan uji-t didapatkan ( $3,394 > 2,012$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ).
2. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja secara parsial, karena dari hasil uji didapatkan nilai sig.  $0,001 < 0,05$  dan berdasarkan uji-t didapatkan ( $3,376 > 2,012$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ )
3. Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan. Hal ini dikarenakan nilai F hitung  $78,001 > 3,19$  dan nilai sig.  $f(\alpha) 0,000 < 0,05$ .

##### Saran

Beberapa saran yang bisa diberikan dari serangkaian pelaksanaan riset yang sudah dilaksanakan, diantaranya :

1. Berdasarkan indikator dengan skor terendah 0,528 pada variabel komunikasi yaitu, komunikasi antara bawahan dengan pimpinan terkait dengan kendala dalam kinerja, maka sebaiknya PT Huveja Multi Karya Karawang memberikan pengarahan kepada karyawan tentang pentingnya untuk menginformasikan hal-hal yang dapat menghambat kinerja.
2. Berdasarkan indikator dengan skor terendah 0,536 pada variabel lingkungan kerja tentang kenyamanan di ruang bekerja, maka hendaknya PT Huveja Multi Karya Karawang melakukan perawatan dan pengecekan kondisi pada ruangan tempat bekerja setiap hari secara konsisten untuk menjaga lingkungan kerja di perusahaan agar lingkungan kerja yang nyaman senantiasa terjaga dan tidak mengganggu kinerja karyawan.
3. Berdasarkan indikator kinerja dengan skor terendah 0,532 tentang kreativitas maka sebaiknya PT Huveja Multi Karya Karawang untuk lebih memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bisa mengembangkan kreativitas setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

##### Daftar Pustaka

- Agata, A. (2015). Analisis Pengaruh Komunikasi Internal, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Produksi PT. Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang). Universitas Diponegoro.
- Chantika Rivalita (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. *Jurnal. Universitas Telkom*. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.361>
- Danang, Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>

- Indah Choirun Nisa, (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang Rayon. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.2*. Universitas Merdeka Malang.
- Kafendar B. A. (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bimatex. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad. A. A. & Rini Sopyani (2022). Pengaruh Komunikasi, Keahlian Kerja, Pengetahuan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Structural Equation Modeling. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 10 No. 2*. Sekolah Tinggi Teknologi Wastukencana.
- Ramadani, A. (2020). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.