

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RUMAH ROTI DENPASAR SELATAN

Luh Kadek Budi Martini, Ni Putu Widiastuti, Kadek Ayu Surya Dewi  
STIE Bali International Institute of Tourism Management

Email: jrseruni@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to find out the influence of communication and work environment on employee performance at CV. Denpasar Bread House. This research is a research of descriptive analysis using quantitative approach. Data collection using a questioner. The sample, in this study numbered 50 people and used census sample methods. Data analysis uses multiple linear regressions. The results found that: (1) Communication has a positive and significant effect on employee performance obtained Sig value.  $0.015 < 0.05$  identifies that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. (2) The Work Environment has a positive and significant effect on employee performance obtained Sig.t value of  $0.000 < 0.05$  which identifies that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. (3) Communication and Work Environment jointly give a positive and significant influence on employee performance. The contribution or simultaneous contribution of communication variables and work environment to employee performance was 85.3% while 14.7% was determined by other variables not researched in this study.*

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

### ABSTRAK

*Tulisan ini meneliti tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Rumah Roti Denpasar. Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel, dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dan menggunakan metode sampel sensus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig.  $0,015 < 0,050$  mengidentifikasi bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig.t sebesar  $0,000 < 0,000$  yang mengidentifikasi bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. (3) Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 85,3% sedangkan 14,7% ditentukan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

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

*Diajukan: 18 Feb 2020. Direview: 21 Feb 2020. Direvisi: 2 Mar 2020.  
Diterima: 3 Mar 2020*

### PENDAHULUAN

Perusahaan adalah tempat kegiatan produksi dilakukan serta berkumpulnya semua faktor produksi. Menurut Kansil (2001:2) perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Dalam sebuah perusahaan, yang berperan sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi

tujuan perusahaan dapat tercapai ada berbagai usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya melalui komunikasi, lingkungan kerja, pendidikan, pelatihan dan kompensasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah komunikasi. Kinerja karyawan yang baik timbul karena proses komunikasi yang lancar dari para karyawannya kepada atasannya, jika komunikasi atasan dengan karyawannya baik maka tugas-tugas yang ada akan cepat selesai. Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, intruksi-intruksi dan umpan baliknya dari para bawahan.

Selain komunikasi faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan ditunjang lingkungan kerja yang menyenangkan. Karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam arti dapat memperbaiki moral kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena lingkungan bekerja yang menyenangkan, penuh semangat akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, serta hasil pengamatan peneliti menemukan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja sangat diperlukan untuk mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi. Hal tersebut memberikan konsekuensi bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan komunikasi serta lingkungan kerja agar kinerja yang dihasilkan juga baik. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan.

### **Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan?
3. Apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Komunikasi**

Menurut Mangkunegara (2000) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain agar dapat diinterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut (Sinambela, 2016:511), komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Romli (2014) mengemukakan, komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Definisi ini mengandung tujuh konsep kunci yaitu proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan dan ketidakpastian.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya baik secara pribadi maupun kelompok. Menurut (Romli, 2014: 81), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, suhu udara termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Menurut pendapat Nitisemito, Sedarmayanti dan Steers dapat disimpulkan bahwa

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. (Rivai, 2005:15-16). Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang).

Menurut (Mondy, 2008:132), kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) menurut (Marwansyah, 2012:228).

### **Hipotesis**

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian dilakukan pada CV. Rumah Roti yang beralamat di Jl. Tukad Balian Gg. Rasta No. 6 Renon, Denpasar Selatan. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dengan variabel komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y). Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, dokumentasi, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, determinasi, f-test (uji-f) dan t-test (uji-t). Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel adalah dengan teknik populasi atau sensus yaitu 50 orang karyawan pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan. Dari perhitungan diperoleh hasil:  $Y = 0,965 + 0,296 + 1,466$

Bila  $a = 0,965$ , Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 0,965 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) maka skor Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,965. Artinya masih tetap ada Kinerja Karyawan walaupun nilai X1 dan X2 terhadap Y bernilai nol (0).

Bila  $b_1 X_1 = 0,296$  Koefisien regresi X1 sebesar 0,296 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Komunikasi akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,296 dengan menjaga skor Komunikasi (X1) sebesar 0,296 atau konstan. Jika ada penurunan terhadap Komunikasi (X1) akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien regresi X2 sebesar 1,466 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Lingkungan Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 1,466 dengan menjaga skor Lingkungan Kerja (X2) 1,466 tetap atau konstan. Jika penurunan terhadap Lingkungan Kerja (X2) akan menurunkan Kinerja Karyawan.

### **Analisis Korelasi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien korelasi berganda dapat di ketahui dari besarnya Multipler R yang diperoleh dalam hasil hitungan yaitu 0,927, yang terletak antara 0,80-1,00 yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat. Ini berarti bahwa hubungan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan sangat kuat.

### **Analisis Determinasi**

Analisis determinasi merupakan alat bantu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat jumlah Kinerja Karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Dari hasil uji koefisien determinasi dapat diartikan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan 85,3% sedangkan sisanya 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis, Uji T (T-test)**

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan. Berdasarkan hasil analisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Sig. t sebesar  $0,015 < 0,050$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Sig. t sebesar  $0,000 < 0,050$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Uji Signifikansi Simultan dengan Ftest (Uji Statistik F)**

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi berganda (R) sehingga diketahui apakah hubungan secara simultan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Roti Denpasar Selatan. Hasil perhitungan pada tabel 4.18 di atas didapat F-hitung sebesar 42,151 dan

F tabel 3,20 dengan sig  $0,000 < 0,050$ , ini berarti berpengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari Komunikasi dan Lingkungan Kerja pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan. Didasarkan dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai nilai probability value  $0,000 < 0,050$  yang artinya uji F pada penelitian ini signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil signifikansi antara komunikasi terhadap kinerja karyawan didapat nilai sig. antara komunikasi (X1) dengan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $0,015 < 0,05$  mengidentifikasi bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil signifikansi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapat sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang mengidentifikasi bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil signifikansi antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,853 hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 85,3% sedangkan 14,7% ditentukan oleh variabel yang lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

- a. Bagi Perusahaan. Diharapkan penelitian ini menjadi pertimbangan dan bahan acuan untuk meningkatkan komunikasi dan menjaga lingkungan kerja guna untuk menunjang kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

- b. Bagi Peneliti. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya melakukan penelitian yang kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya, menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Achmad, S. Ruky. 2006. Sistem Manajemen Kenerja, PT. Gramedia Pustaka. Jakarta: Aditama.
- Aw, Suranto. 2010. Komunikasi Sosial Budaya. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarman. 2001. Pengantar Ilmu Manajemen. Jakarta: Prenhallindo.
- Kusmayadi dan Endar Sugiarto. 2000. Metodologi Penelitian dalam bidang Kepariwisata. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Kusmayadi. 2004. Statistika Pariwisata Deskriptif. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Romli, Khomsahrial. 2014. Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: Grasindo.
- Sedarmayanti. 2003. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandor Maju.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2003. Metodologi Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.