

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM AZURA BAKEHOUSE DI KOTA PEKANBARU

Widya Gustina, Sri Rahmayanti, Sulistyandari
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 190304003@studentumri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Azura Bakehouse di Kota Pekanbaru, baik secara parsial dan simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan pada UMKM Azura Bakehouse Pekanbaru. Metode regresi linier berganda penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Azura Bakehouse Pekanbaru. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Azura Bakehouse Pekanbaru. Secara simultan Komunikasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Azura Bakehouse Pekanbaru. Besar pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Azura Bakehouse Pekanbaru ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,692. Hal ini menunjukkan bahwa 69,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Komunikasi dan Lingkungan Kerja sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Menurut Kemenkop-UKM (2022), UMKM juga berkontribusi pada penyerapan tenaga kerja sebesar 96,9% dari total lapangan kerja. UMKM harus memiliki manajemen sumber daya keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia yang baik. UMKM harus dapat mengelola ketiga sumber daya ini secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan mereka, terutama dalam hal sumber daya manusia (Nainggolan, 2020).

UMKM Azura bakehouse adalah UMKM yang memproduksi kue *brownies* dan *dessert*, yang berdiri sejak tahun 2016 dengan misi “mengedepankan kepuasan konsumen dengan menjaga kualitas rasa dengan harga ekonomis”. Azura bakehouse dalam menghasilkan produksinya mengalami ketidakstabilan.

Dari data kinerja karyawan pada UMKM Azura bakehouse belum konsisten dalam produksi, ketidak konsistenan tersebut dapat dilihat dari tabel

target produksinya ada beberapa bulan yang realisasi tidak sesuai dengan target produksi atau masih kurang maksimal, hal ini disebabkan masih ada beberapa permasalahan kinerja karyawan seperti masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, serta tidak hadir tanpa konfirmasi terlebih dahulu. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan untuk mencapai kesuksesan dan juga memajukan perusahaan kearah yang lebih baik. Kinerja karyawan ialah hasil yang seseorang capai dari pekerjaannya tersebut, salah satu bentuk tolak ukur dimana keberhasilan serta kesuksesan perusahaan berasal dari kinerja karyawan tersebut. Fenomena kinerja karyawan yang ada disuatu perusahaan semakin ramai dibicarakan di dalam dunia penelitian, adanya beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan di suatu perusahaan memungkinkan dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang dihasilkan di dalam suatu perusahaan dan tentunya sangat berpengaruh pula terhadap perkembangan perusahaan, karena pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan berasal dari kinerja karyawan (Saputri & Rachman, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan interaksi antara dua orang atau lebih antara komunikator dengan komunikan untuk menyampaikan dan menerima suatu pesan atau informasi. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat dimengerti dan diterima oleh komunikan atau penerima pesan (Darmaningrum, 2022).

Komunikasi adalah proses interaksi untuk terhubung dari satu pihak ke pihak lain yang awalnya berlangsung sangat sederhana, dimulai dengan sejumlah ide atau pemikiran abstrak di otak seseorang untuk menemukan data serta menyampaikan informasi yang kemudian dikemas ke dalam bentuk pesan dan kemudian disampaikan langsung atau tidak langsung menggunakan bahasa dalam bentuk kode visual, kode suara, atau kode tertulis (Nur & Hafipah, 2020).

Bagi organisasi komunikasi merupakan saluran untuk proses manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan, sehingga wajar untuk disimpulkan bahwa diperlukannya kerjasama antar karyawan untuk mencapai kesejahteraan organisasi, sehingga kalau organisasi mengalami penurunan salah satu faktor utamanya yaitu terjadinya komunikasi yang buruk di dalam organisasi (Arif, 2022). Menurut Elviana, (2023) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena bagi karyawan komunikasi sangat berpengaruh bagi produktivitas kinerja karyawan yang sedikit banyak mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan. Sedangkan, menurut Manuel & Tobing, (2019) secara parsial variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang ditemukan peneliti di Azura Bakehouse Pekanbaru adalah dilihat dari kurang terjalinnya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan sehari-hari, membuat mereka kurang kedekatan antara satu dengan yang lainnya. Akibatnya, jobdesk yang diberikan tidak berjalan dengan baik dan kurangnya antusiasme untuk bekerja sama. Maka dari itu kinerja karyawan

menurun dikarenakan kurangnya partisipasi antar karyawan untuk kerja sama dan pemahaman terhadap pekerjaannya.

Lingkungan yang kondusif akan mendukung dan memberikan rasa nyaman seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang diperhatikan dengan baik dengan menumbuhkan kondisi serta situasi kerja yang mampu mendorong motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Shobirin & Siharis, 2022).

Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik (Ismayanti, 2019). Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Ramadhani, 2021).

Peneliti juga menemukan fenomena mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi lingkungan kerja pada Azura Bakehouse Pekanbaru yaitu, keadaan ruang produksi yang masih kurang ideal hal ini terlihat dari tata dapur produksi pemosisian alat-alat dan bahan-bahan produksi serta tata ruang yang dinilai masih kurang rapi sehingga situasinya menjadi kurang nyaman untuk karyawan. Maka dari itu kinerja karyawan menurun dikarenakan kurang optimal dan nyamannya situasi dalam ruang pekerja tersebut yang buat kurang amannya karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan adanya beberapa hasil penelitian yang berbeda, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Azura Bakehouse DiKota Pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Chairunnisah, (2021) kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individual atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu priode tertentu. Hal itu juga diungkapkan oleh (Indrastuti & Tanjung, 2021) kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Komunikasi

Menurut Simanjuntak, (2022) komunikasi merupakan suatu proses yang mempunyai komponen dasar sebagai pengirim pesan, pesan dan penerima pesan. Semua fungsi manajer melibatkan proses komunikasi. Sedangkan menurut Nur,

(2021) komunikasi dalam organisasi adalah proses komunikasi yang terjadi disuatu organisasi dan bertujuan untuk menjaga keharmonisan kerja sama diantara berbagai pihak yang berkepentingan.

Lingkungan Kerja

Menurut Purnami & Utama, (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Hal itu juga diungkapkan oleh (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian adalah kinerja karyawan UMKM Azura Bakehouse Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Azura Bakehouse Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil dan semua populasi yang dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas; Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t, uji f dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *statistic* 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	5	17
2	Perempuan	25	83
	Total	30	100
No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 20	5	17
2	20 – 30	21	70
3	> 30	4	13
	Total	30	100
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK sederajat	24	80

2	DIII/S1	6	20
3	DII	0	0
	Total	30	100
No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	> 1 Tahun	2	7
2	1 – 5 Tahun	25	83
3	< 5 Tahun	3	10
	Total	30	100
No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Produksi	30	100
	Total	30	100

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

1. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden menjelaskan bahwa responden laki-laki sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 17 %, dan responden perempuan sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 83 %. Dari hasil ini responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan responden laki laki.
2. Berdasarkan karakteristik umur responden bahwa responden yang berumur < 20 tahun sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 17 %, 20 - 30 tahun sebanyak 70 orang dengan jumlah persentase sebesar 70 %, > 30 tahun sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase sebesar 13 %. Berdasarkan karakteristik umur responden sebagian besar berumur 20 - 30 tahun yaitu sebesar 70 %, hal ini dikarenakan responden yang sudah berumur 20 – 30 tahun dimana yang dimana pada usia ini merupakan usia yang produktif dan memiliki pengalaman.
3. Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir responden terlihat lulusan SMA/SMK sederajat yaitu 24 responden dengan persentase 80 %, dimana penelitian ini karyawan UMKM Azura Bakehouse Pekanbaru tidak terlalu membutuhkan pendidikan yang lebih di karenakan pekerja produksi lebih membutuhkan yaitu pengalaman dalam bekerja dan bukan pendidikan.
4. Berdasarkan karakteristik lama bekerja responden terlihat bahwa yang paling menonjol adalah lama bekerja 1-5 tahun dimana pada responden ini merupakan orang-orang yang sudah cukup memiliki pengalaman bekerja.
5. Berdasarkan karakteristik jabatan responden terlihat bahwa 30 karyawan menjabat sebagai anggota produksi

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	Rtabel	Keterangan
	1	0,636		

Komunikasi (X1)	2	0,787		
	3	0,381		
	4	0,748		
	5	0,550		
	6	0,544		
	7	0,656	0,361	Valid
	8	0,515		
	9	0,646		
	10	0,671		
	11	0,463		
	12	0,609		
	13	0,650		
	14	0,615		
	15	0,644		
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,409		
	2	0,479		
	3	0,671		
	4	0,568	0,361	Valid
	5	0,515		
	6	0,766		
	7	0,517		
	8	0,649		
	9	0,770		
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,562		
	2	0,472		
	3	0,494		
	4	0,463		
	5	0,415		
	6	0,625		
	7	0,460	0,361	Valid
	8	0,492		

	9	0,464		
	10	0,583		
	11	0,472		
	12	0,406		
	13	0,589		
	14	0,442		
	15	0,526		

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas sudah diketahui bahwa masing-masing dari variabel pada pernyataan dari Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan terlihat valid. Validitas ini dapat diidentifikasi apabila nilai dari r hitung lebih besar dari pada tabel maka data ini dikatakan valid. Dari data diatas menerangkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel nilai r tabel nya yaitu sebesar 0,361. Maka dengan demikian setiap item pernyataan pada variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan dan layak dikatakan valid

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Standart	Keterangan
Komunikasi	0,874	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,772	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,779	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Dari keterangan tabel 3 diatas menjelaskan bahwa pada nilai Cronbach alpha dari variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach yang tinggi, adapun Komunikasi memiliki nilai sebesar 0,874, Lingkungan Kerja sebesar 0,772, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,779 dari nilai pada *cut of value* yaitu 0,60. Sehingga dapat diartikan bahwa semua variabel dari penelitian ini dikatakan *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.73651141
	Absolute	.098
Most Extreme Differences	Positive	.098
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.535
Asymp. Sig. (2-tailed)		.937

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas *kolmogrov-smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan $0,937 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

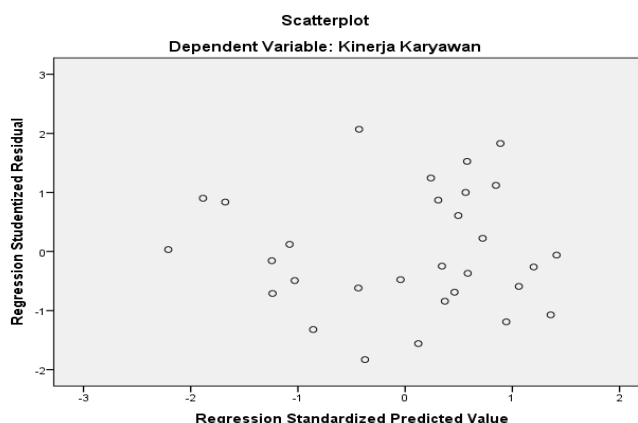
Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi	.406	2.463
Lingkungan Kerja	.406	2.463

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa VIF untuk seluruh variabel bebas < 10 yaitu Komunikasi bernilai 2,463, Lingkungan Kerja bernilai 2,463 dan begitu juga nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu Komunikasi 0,406. Lingkungan Kerja bernilai 0,406. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Gambar 1 Uji Heteoskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Dari gambar grafik diatas, dapat dikatakan grafik scatterplot menyebar secara acak pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model yang digunakan.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17.036	4.609	
	Komunikasi	.325	.128	.411
	Lingkungan Kerja	.610	.203	.486

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e.$$

$$Y = 17,036 + 0,325 X_1 + 0,610 X_2 + e.$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi Kinerja Karyawan (Y) adalah 17,036 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai Kinerja Karyawan sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 17,036 satuan.
2. Koefisien regresi Komunikasi (X₁) adalah 0,325 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai Komunikasi sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka nilai Komunikasi akan mengalami kenaikan ataupun penurunan sebesar 0,325 satuan.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₂) adalah 0,610 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai harga sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka nilai Lingkungan Kerja akan mengalami kenaikan ataupun penurunan sebesar 0,610 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7 Uji t / Parsial

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.036	4.609		3.696	.001
	Komunikasi	.325	.128	.411	2.537	.017
	Lingkungan Kerja	.610	.203	.486	3.007	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

1. Berdasarkan data olahan diatas diketahui t hitung pada variabel Komunikasi sebesar 2,537 dan t tabel sebesar 2,052 dengan nilai signifikansi 0.017. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel atau $2,537 < 2,052$ dengan nilai signifikansinya $0,017 < 0,05$. Ini berarti variabel Komunikasi positif berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karywan, kesimpulannya H1 diterima.
2. Berdasarkan data olahan diatas diketahui t hitung pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,007 dan t tabel sebesar 2,052 dengan nilai signifikansi 0,006. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel atau $3,007 > 2,052$ dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau $0,006 < 0,05$. Ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kesimpulannya H2 diterima.

Tabel 8 Uji F / Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1005.816	2	502.908	33.537	.000 ^b
	Residual	404.884	27	14.996		
	Total	1410.700	29			

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil uji f dapat dilihat nilai F hitung adalah 33,537 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai F hitung $33,537 > F$ tabel 3,35 maka dapat disimpulkan bahwa

variabel bebas yaitu komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.692	3.872

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,629 yang artinya adalah sebesar 62,9% variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 30,8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t, bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel atau $2,537 < 2,052$ dengan nilai signifikansinya $0,017$ lebih kecil dari $0,05$. Ini berarti variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kesimpulannya H1 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini jika penerapan komunikasi dapat dilakukan dengan baik oleh perusahaan pastinya kinerja karyawan semakin meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang timbul dengan adanya komunikasi yang berjalan lancar tersebut. Sebaliknya jika penerapan komunikasi yang kurang baik dalam perusahaan maka kinerja bisa menurun dan karyawan tidak bisa mencapai tujuan yang ingin diperoleh untuk dirinya dan juga perusahaan (Mutahir et al., 2023)

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian (Subardini, 2022), (Arif, 2022) dan (Handayu, 2023) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi sangat berpengaruh untuk karyawan karena komunikasi dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $3,007$ dan t tabel sebesar $2,052$ dengan nilai signifikansi $0,006$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel atau $4,466 > 1,882$ dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari $0,05$ atau $0,006 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini didukung adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas

pekerjaan yang memadai dapat memberikan motivasi dan semangat kerja karyawan, jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja maka produktivitas kerja meningkat dan kinerja karyawan pun meningkat. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja tersebut maka kinerja karyawan bisa menurun (Elviana, 2023).

Dari hasil uji hipotesis H2 diperoleh bahwa Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian (Lestari, 2023), (Prami et al., 2021) dan (Wahyuningsih, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya, dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pemberian komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk skala lebih besar dari sisi sampel maupun jenis perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Hasryningsih Asfar, & Rita Anggraeni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29.
- Arif, F., Azis, A., & Susilawati. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6), 603–614.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Darmaningrum, E. E. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk - Toyota Sales Operation Cabang Pasar Kemis. *Skripsi*.
- Elviana, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Di Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 82–99.
- Handayu, N. nur. (2023). Pengaruh komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa Surabaya. *Skripsi Stia Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya*.
- Indrastuti, S., & Tanjung, A. R. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Syariah*.
- Lestari, S., & Rika, R. R. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Pt. Ria Panas Sipoholon Rps Service. *Kinerja*, 5(01), 202–214.
- Manuel, J., & Tobing, L. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Ptpn Ii (Persero) Pabrik Gula Sei Semayang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Mohamad Nur, Hafipah, A. H. S. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara). *Journal of Sustainable Business Hub*, 1(2), 39–45. <http://journal.pdmi-pusat.org/index.php/jsbh/article/view/16/11#>
- Mutahir, A., Muhlis, M., Irhas, I., Junior, A., Irfansyah, A., Putra, A. A., & Ayu, I. W. (2023).

- Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 6(1), 060–066.
- Nainggolan, E. U. (2020). *UMKM Bangkit, Ekonomi Indonesia Terungkit*.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1–6.
<https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.23>
- Prami, A. A. I. N. D., Martini, L. K. B., & Dewi, K. A. S. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan. *Journal Research of Management*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i1.55>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611.
- Ramadhani, M. (2021). Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1 pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. *Ramadhani, Maria* 2021, 1–63.
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 9–23.
<http://journal.stekom.ac.id/index.php/E>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Simanjuntak, M., Anwar, Hnadiman, U. T., Sugiarto, M., Lie, D., Hutabarat, M. L. P., Hasibuan, A., Nainggolan, N. T., Purba, S., & Afriansyah. (2022). *Manajemen Komunikasi dan Organisasi* (Issue August).
- Subardini, Yuniar, D. V. A., & Asnawi, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Stars Internasional Surabaya. *JIABI Jurnal Ilmiah Administasi Bisnis Dan Inovasi*, 6(1), 15–30.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 1028–1033.