

## *The Role of The Work Environment, Communication and Motivation on Employee Performance at PT. Harapan Sejahtera Karya Utama*

### **[Peran Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama]**

Shela Febrianti<sup>1)</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [adji@umsida.ac.id](mailto:adji@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of work environment, communication and motivation on employee performance at PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. In this study using quantitative methods with a total sample taken of 169 respondents from production employees at PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis used in this study includes validity test, reliability test, normality test, test linearity, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear regression test, t test, f test and the coefficient of determination. Using SPSS 22 tools (Statistical Package for the Social Sciences). The results of this study prove that the work environment partially affects employee performance, communication partially affects employee performance, motivation partially affects employee performance. Work environment, communication and motivation simultaneously influence the performance of employees of PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.*

**Keywords** - *Work Environment, Communication, Motivation, Employee Performance*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan total sampel yang diambil sejumlah 169 responden dari karyawan bagian produksi di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Menggunakan alat bantu SPSS 22 (Statistical Package for the Social Sciences). Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama*

**Kata Kunci** – *Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

## **I. PENDAHULUAN**

Semakin berkembangnya dunia usaha, membuat persaingan antar perusahaan tidak terhindarkan. Sehingga perusahaan secara tidak langsung berkewajiban untuk mempertahankan bisnisnya, dengan menentukan strategi dalam pengolahan sumber daya manusia yang efektif dan efisien [1]. Sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap tumbuh kembangnya perusahaan sekaligus sebagai alat untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan dapat dinilai dari kinerja karyawannya, karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka kinerja yang dihasilkan semakin baik [2]. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas selama periode tertentu dengan standar hasil kerja, target dan kriteria yang ditentukan [3]. Kinerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena sumber daya manusia memiliki pengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja mengalami peningkatan maka peluang perusahaan untuk mencapai tujuan semakin besar, namun jika kinerja menurun berakibat tidak tercapainya tujuan perusahaan [4]. Untuk dapat mencapai kinerja karyawan yang berkualitas, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah kondisi dimana pegawai melakukan tugas dan tanggung jawab yang mempengaruhi kinerja dirinya [5] Lingkungan kerja yang memiliki suasana kondusif dan suportif dapat menciptakan rasa nyaman dan aman pada setiap karyawan [6]. Akan tetapi jika lingkungan kerja kurang nyaman dapat mengakibatkan turunnya performa kinerja karyawan sehingga hasil kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, begitu sebaliknya jika lingkungan kerja nyaman performa kinerja oleh karyawan meningkat dan

memberikan hasil yang sesuai. Disisi lain faktor komunikasi juga menjadi sebuah faktor yang dapat menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat.

Komunikasi merupakan penyampaian dan pertukaran informasi secara individu maupun kelompok untuk dapat mencapai pemahaman yang sama [7]. Komunikasi memiliki tujuan memperbaiki hubungan antara individu agar tidak menimbulkan misscommunication [8]. Dalam suatu perusahaan komunikasi perlu di perhatikan karena semakin baik komunikasi yang terjalin maka dapat membentuk hubungan antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan menjadi harmonis, Apabila komunikasi terselenggara dengan baik maka perusahaan dapat mencapai tujuannya [9]. Komunikasi juga membantu karyawan untuk memperoleh informasi yang di butuhkan dalam penyelesaian tugasnya [1]. Selain komunikasi, faktor motivasi yang membuat kinerja karyawan menjadi optimal.

Motivasi adalah semangat yang tumbuh dari dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan serta adanya keinginan dalam memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab yang diberikan [10]. Motivasi dapat di timbulkan dari dalam diri seseorang dan dari luar seseorang, jika dari dalam diri individu seperti memiliki semangat dan inisiatif untuk memberikan loyalitas terhadap perusahaan [11]. Namun, motivasi dapat timbul dari luar individu seperti adanya faktor dari atasan dan rekan kerja sehingga menumbuhkan semangat kerja [11]. Pemberian motivasi penting untuk dilakukan agar karyawan dapat percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki [12]. Motivasi menjadi tolak ukur penilaian dalam kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaannya [13]. Motivasi menjadi faktor pelengkap untuk membantu peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama adalah perusahaan yang memproduksi plastik sesuai dengan Standar Nasional Indonesia. Perusahaan ini beralamat di Jln. Kutilang No.25 Larangan Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Jumlah karyawan seluruhnya sebanyak 212 orang. Bagi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama memegang teguh kepercayaan dari customer menjadi hal utama yang penting untuk di perhatikan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi sudah cukup bagus, akan tetapi motivasi dari karyawan belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi karyawan pertahunnya seperti yang di tampilkan dalam tabel 1.

*Tabel 1 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Produksi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo*

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Data Absensi						Total	
			Sakit	%	Izin	%	Alfa	%	Jumlah absensi	%
2019	169	286	23	8,4	22	7,7	36	12,6	81	28,7
2020	169	265	35	13,2	23	8,7	38	14,3	96	36,2
2021	169	275	32	11,6	36	13,1	44	16	112	40,7
2022	169	291	22	7,6	39	13,4	47	16,2	106	37,2

*Sumber : Data Absensi Karyawan Produksi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo (data diolah)*

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Dengan jumlah presentase absensi yang tidak stabil. Maka dari data absensi terlihat jelas bahwa karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama bagian produksi kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Hal ini dapat terjadi karena rendahnya motivasi dari dalam dan luar diri karyawan. motivasi dari dalam diri karyawan seperti keinginan untuk memenuhi tanggung jawab dan adanya ketertarikan terhadap pekerjaannya. motivasi dari luar diri karyawan seperti lingkungan kerja yang bersifat fisik dan non fisik. Rendahnya motivasi kerja dapat mengakibatkan pencapaian hasil kerja yang kurang maksimal. Motivasi mendukung perilaku karyawan yang berusaha bekerja lebih giat dan bersemangat untuk mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai suatu prestasi kerja, memberikan kekuatan yang mengarah pada tercapainya tujuan dari perusahaan.

Pada penelitian ini terdapat research gap yang tercantum dalam penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Hendy dan Ida Martini (2018) [14] menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Yenni dan Ervin Nora (2020) [2] menunjukkan jika variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pada penelitian Asrian dan Winny (2019) [15] menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Fahmi Eka dan Jantje (2020) [16] bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Ahmad dan Syaiful (2020) [17] menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Rahmat (2021) [18] menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di temukan perbedaan dari variabel komunikasi (X3) dan objek penelitian pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu, sehingga peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang dapat menjadi suatu keterbaruan (Novelty). Dengan ini, diperoleh tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, dapat ditarik rumusan masalah di penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama, bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama, dan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama, bagaimana pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

Kategori SDGs : Sesuai dengan kategori SDGs 8 yaitu pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi <http://sdgs.un.org/goals/goal8>.

## II. LITERATUR REVIEW

### Lingkungan Kerja

Menurut Sudiarmo (2022) [18] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitar pekerja yang didalamnya terdapat beberapa sarana pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Terdapat beberapa indikator-indikator untuk menunjang terciptanya lingkungan kerja yang nyaman menurut Sinambela (2022) [19]:

- a) Penerangan merupakan sinar cahaya yang ada di dalam ruangan kerja para karyawan.
- b) Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang dapat di manfaatkan oleh karyawan untuk menunjang keberlangsungan dalam pekerjaan..
- c) Keamanan merupakan lingkungan yang dapat memberikan rasa aman pada karyawan dari hal-hal-hal yang dapat mengancam nyawa para karyawan.

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk menunjang kinerja setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan yang tinggi bagi karyawan, kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini memberikan dukungan karyawan dalam keseriusan selama bekerja, sehingga dapat mendorong pegawai untuk mengoptimalkan kinerja dengan lebih baik [20]. Hal tersebut didukung oleh peneliti Elok Mahmud dan Zaim (2019) [21] yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan meningkatkan setiap aspek-aspek lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Sedangkan penelitian Yenni dan Ervin Nora (2020) [2] menunjukkan jika variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

### Komunikasi

Menurut Anggraini dan Umar (2019) [9] komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Adapun indikator agar dapat tercapainya komunikasi yang baik menurut Sari (2019) [22] :

- a) Pemahaman merupakan kecakapan seseorang dalam memahami pesan yang disampaikan oleh komunikator dengan baik.
- b) Kesenangan ialah keberhasilan proses komunikasi yang terjalin antara dua belah pihak sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan.
- c) Hubungan terjalin baik merupakan komunikasi yang terjalin secara efektif seperti persepsi yang sama dapat meningkatkan hubungan antar kedua belah pihak.

Komunikasi tidak bisa lepas dari tugas pekerjaan, karena komunikasi menghubungkan pemikiran dengan sesama rekan sekerja dan dengan atasan yang mana akan memberikan capaian standar dalam bekerja termasuk kinerja karyawan. Apabila terjadi kesalahan komunikasi antar karyawan dalam penyelesaian tugas maka berakibat pada terlambatnya tugas yang dikerjakan sehingga kinerja menurun dan membuat perusahaan menjadi rugi [23]. Sesuai dengan penelitian Stavros (2020) [24] yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dengan menekankan komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan berbagi informasi, ide atau pengetahuan dan keterampilan agar bekerja secara efektif sesuai dengan harapan pemberi kerja. Sedangkan, penelitian Fahmi Eka dan Jantje (2020) [16] bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Motivasi

Menurut Esthi (2021) [25] motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Terdapat indikator dari motivasi menurut Efendi dan Yogie (2019) [26] :

- Kebutuhan terhadap prestasi merupakan kebutuhan dari para pegawai organisasi untuk bekerja dengan baik dan berprestasi di lingkup organisasi.
- Kebutuhan terhadap kekuasaan merupakan kebutuhan dari pegawai untuk mendapatkan kedudukan dan penghargaan orang lain.
- Kebutuhan terhadap afiliasi merupakan kebutuhan untuk saling bekerja sama antar pegawai.

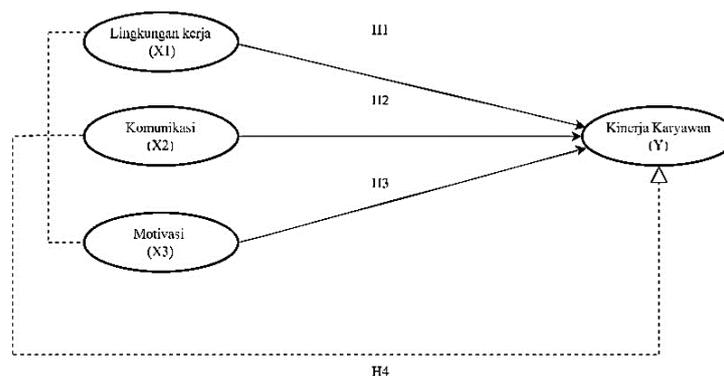
Motivasi merupakan salah satu fungsi organik manajemen, dimana keberhasilan pelaksanaan motivasi kepada karyawan tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip motivasi. Adanya motivasi dalam bekerja akan memberikan hasil maksimal terhadap tugas dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi disebabkan adanya kebutuhan, sehingga dapat dikatakan bahwa kebutuhan dalam bekerja menjadi salah satu motivasi yang mana berakhir pada kinerja karyawan [27]. Sesuai pernyataan penelitian Yeti (2020) [28] bahwa motivasi yang dimiliki pegawai memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Rahmat (2021) [29] menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Leonardo dan Ida (2019) kinerja karyawan merupakan hasil yang telah di capai oleh seseorang dalam melakukan aktivitas kerja. Terdapat indikator dari kinerja karyawan menurut Milafatul dan Siti [30] yaitu :

- Kualitas kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.
- Kemampuan karyawan merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- Ketepatan karyawan merupakan aktifitas yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### III. KERANGKA KONSEPTUAL



**Gambar : Kerangka Konseptual**

Hipotesis penelitian :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

H4 : Lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

## IV. METODE

### Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang memiliki dasar atau landasan pada filsafat positivisme yang digunakan dalam meneliti populasi atau sampel tertentu [31].

### Definisi operasional dan indikator variabel

Variabel bebas (X) :

#### 1. Lingkungan kerja

Adalah suatu kegiatan yang ada disekitar karyawan berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja [32]. Adapun indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut [19] :

- a) Penerangan : Pada setiap sudut ruangan terdapat pencahayaan yang memadai.
- b) Keamanan : Perlindungan pada karyawan dengan menggunakan fasilitas keamanan seperti CCTV.
- c) Fasilitas kerja : Disediakan alat-alat penunjang yang dapat digunakan dalam aktivitas produksi.

#### 2. Komunikasi

Adalah proses penyampaian pesan yang berupa informasi kepada penerima baik secara langsung maupun melalui media komunikasi [33]. Berikut Indikator yang mempengaruhi komunikasi [22] :

- a) Pemahaman : Setiap informasi yang disampaikan mudah di pahami oleh karyawan.
- b) Kesenangan : Para karyawan diberikan arahan sebelum memulai pekerjaan oleh atasan setiap pagi hari.
- c) Hubungan terjalin baik : Karyawan melakukan kerjasama dalam menyelesaikan masalah yang tidak bisa diselesaikan secara individu.

#### 3. Motivasi

Adalah dorongan semangat yang tercipta dari dalam diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan [34]. Indikator dari motivasi yaitu [26] :

- a) Kebutuhan terhadap prestasi : Pemberian reward pada karyawan yang telah menyelesaikan target dari perusahaan.
- b) Kebutuhan terhadap kekuasaan : Adanya jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan.
- c) Kebutuhan terhadap afiliasi : Komunikasi yang baik antar rekan kerja membuat karyawan nyaman untuk bekerja.

Variabel terikat (Y) :

#### 1. Kinerja karyawan

Adalah hasil kerja yang telah capai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan standart kerja yang diberikan perusahaan [35]. Adapun Indikator kinerja karyawan yaitu [30]:

- a) Kualitas kerja : Hasil pekerjaan rapi dan teliti yang sesuai dengan kriteria perusahaan.
- b) Kemampuan karyawan : Pekerjaan yang diberikan berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan.
- c) Ketepatan karyawan : Menyelesaikan setiap pekerjaan pada waktu yang telah diberikan.

### Populasi

Adapun populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama sebanyak 169 orang.

### Sampel

Pada penelitian ini teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh sebagai penarikan sample. Dimana seluruh anggota dalam populasi menjadi sample yang digunakan dan diambil dari seluruh karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di bagian produksi sebanyak 169 orang.

### Jenis dan sumber data

Adapun jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data pada penelitian ini yaitu:

#### 1) Data primer

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan bagian produksi di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

#### 2) Data sekunder

Data sekunder yang diperoleh berdasarkan hasil dari literature jurnal-jurnal tentang lingkungan kerja, komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan.

### Teknik pengumpulan data

#### 1. Observasi

Pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera untuk memperoleh data [31]. Observasi telah dilakukan pada bulan Januari pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

#### 2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [36]. Dalam hal ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner melalui google form yang diukur menggunakan skala likert skor 1-5.

#### 3. Studi Kepustakaan (Library Research)

Studi kepustakaan dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur dan hasil penelitian lainnya yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai lingkungan kerja, komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan.

### Teknik analisis data

Pada penelitian ini data di uji dengan uji validitas dan uji reabilitas. Untuk menganalisis data menggunakan analisis linier berganda dengan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Adapun pengujian hipotesis yang dilakukan dengan uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 22.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yaitu menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner dari peneliti kepada responden [31]. Adapun pengumpulan data dengan memberikan kuesioner pada karyawan bagian produksi di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 169, dengan jumlah sebanyak 28 pernyataan, yang dapat dirincikan pada variabel *lingkungan kerja* (X1) sebanyak 7 pernyataan, variabel *komunikasi* (X2) sebanyak 7 pernyataan, variabel *motivasi* (X3) sebanyak 7 pernyataan, dan variabel *kinerja karyawan* (Y) sebanyak 7 pernyataan. Berikut ini merupakan data responden pada penelitian ini:

#### a. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil dari tabel penilaian responden pada variabel *lingkungan kerja* dapat diketahui bahwa jawaban setuju dengan nilai terbesar yaitu 73,4% pada item X1.2 dengan indikator penerangan. Sehingga dari tanggapan responden di atas dapat dikatakan jika analisis deskriptifnya yaitu responden mempunyai tanggapan yang baik terhadap variabel *lingkungan kerja*. Adapun hasil dari studi empiris di lapangan mengindikasikan jika *lingkungan kerja* yang terdapat pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu menyediakan penerangan yang memadai di ruangan kerja dapat memudahkan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

#### b. Komunikasi

Berdasarkan hasil dari tabel penilaian responden pada variabel komunikasi dapat diketahui bahwa jawaban setuju dengan nilai terbesar yaitu 77,5% pada item X2.5 dengan indikator hubungan terjalin baik. Sehingga dari tanggapan responden di atas dapat dikatakan jika analisis deskriptifnya yaitu responden mempunyai tanggapan yang baik terhadap variabel komunikasi. Adapun hasil dari studi empiris di lapangan mengindikasikan jika komunikasi yang terdapat pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu melakukan *briefing* atau arahan terkait pembagian tugas kepada karyawan produksi yang dilakukan setiap pagi, mengevaluasi pekerjaan karyawan setiap dua minggu sekali sebagai bentuk pengoptimalan kinerja, dan mengadakan diskusi bersama yang terkait dengan kebijakan-kebijakan perusahaan setiap minggu agar hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik, sehingga meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dalam bekerja.

#### c. Motivasi

Berdasarkan hasil dari tabel penilaian responden pada variabel motivasi dapat diketahui bahwa jawaban setuju dengan nilai terbesar yaitu 74% pada item X3.2 dengan indikator kebutuhan terhadap prestasi. Sehingga dari tanggapan responden di atas dapat dikatakan jika analisis deskriptifnya yaitu responden mempunyai tanggapan yang baik terhadap variabel motivasi. Adapun hasil dari studi empiris di lapangan mengindikasikan jika motivasi yang terdapat pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu adanya promosi jabatan dan insentif atau bonus bagi karyawan yang telah berprestasi yang dilakukan setiap tahun. Selain itu, pemberian reward bagi karyawan yang mampu mencapai target dari perusahaan agar karyawan semakin termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

d. *Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil dari tabel penilaian responden pada variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa jawaban setuju dengan nilai terbesar yaitu 71% pada item Y3 dengan indikator kualitas kerja. Sehingga dari tanggapan responden diatas dapat dikatakan jika analisis deskriptifnya yaitu responden mempunyai tanggapan yang baik terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasil dari studi empiris di lapangan mengindikasikan jika kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu dalam mengerjakan tugas karyawan selalu mengutamakan kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

## Analisis Data

### 1. Pengujian Instrumen Penelitian

#### a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam mengukur sah atau tidaknya kuesioner, dimana kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner dapat memaparkan sesuatu yang akan di uji oleh kuesioner [37].

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator Kuesioner	Corrected Item Total Correlation	R Tabel	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA (X1)	X1.1	0,561	0,151	Valid
	X1.2	0,624		Valid
	X1.3	0,565		Valid
	X1.4	0,621		Valid
	X1.5	0,573		Valid
	X1.6	0,534		Valid
	X1.7	0,550		Valid
KOMUNIKASI (X2)	X2.1	0,641	0,151	Valid
	X2.2	0,580		Valid
	X2.3	0,579		Valid
	X2.4	0,576		Valid
	X2.5	0,553		Valid
	X2.6	0,574		Valid
	X2.7	0,602		Valid
MOTIVASI (X3)	X3.1	0,506	0,151	Valid
	X3.2	0,533		Valid
	X3.3	0,522		Valid
	X3.4	0,528		Valid
	X3.5	0,650		Valid
	X3.6	0,516		Valid
	X3.7	0,558		Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1.1	0,605	0,151	Valid
	Y1.2	0,462		Valid
	Y1.3	0,585		Valid
	Y1.4	0,657		Valid
	Y1.5	0,678		Valid
	Y1.6	0,591		Valid
	Y1.7	0,574		Valid

**Sumber : Data Primer (diolah menggunakan SPSS 22)**

Berdasarkan hasil dari uji validitas jika seluruh item pertanyaan kuesioner dari variabel independen (Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga item pertanyaan dari variabel independen dan variabel dependen dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah dilakukan penelitian.

## b) Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat yang digunakan mengukur indikator dari variabel yang terdapat dalam kuesioner [37]. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60.

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,663	0,60	Reliable
2	Komunikasi (X2)	0,682	0,60	Reliable
3	Motivasi (X3)	0,604	0,60	Reliable
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,693	0,60	Reliable

Sumber : Data Primer (diolah menggunakan SPSS 22)

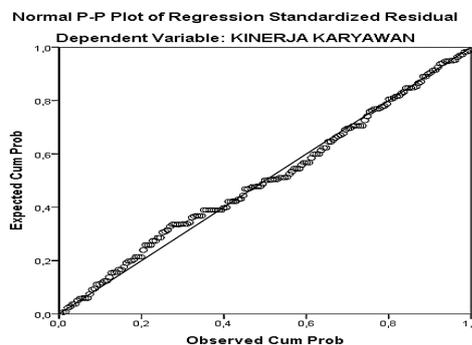
Pada tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki status reliabel, di karenakan nilai dari Cronbach's Alpha > 0.60 sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Asumsi Klasik

## a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual yang terdapat pada data penelitian yang telah diambil berdistribusi normal atau tidak.

Gambar 2 Plot Uji Normalitas



Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa grafik *normal probability plot* diatas mampu mensyaratkan persebaran data yang berada di wilayah garis diagonal dengan mengikuti arah. Sehingga berdasarkan gambar diatas telah menjelaskan bahwa penelitian ini sudah memenuhi syarat *normal probability plot* dan berdistribusi normal.

## b) Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan linear secara signifikan atau tidak.

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Linearitas	Kondisi	Kesimpulan
X1-Y	201,321	0,000	Sig. < 0,05	Linearitas
X2-Y	184,268	0,000	Sig. < 0,05	Linearitas
X3-Y	275,650	0,000	Sig. < 0,05	Linearitas

Sumber : Data Primer (diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai linierity pada variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai linierity sebesar 201,321 ( $0,000 < 0,05$ ), pada variabel komunikasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai linierity sebesar 184,268 ( $0,000 < 0,05$ ), pada variabel motivasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai linierity sebesar 275,650 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari seluruh variabel yang memiliki nilai sig. linearity  $< 0,05$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan yang linear pada seluruh variabel independen dan variabel dependen.

c) Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen yang di ukur dari VIF . dimana jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikoleniaritas.

**Tabel 5 Hasil Uji Multikoleniaritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	Collinearity Statistics VIF
LINGKUNGAN KERJA	,313	3,190
KOMUNIKASI	,332	3,012
MOTIVASI	,255	3,918

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

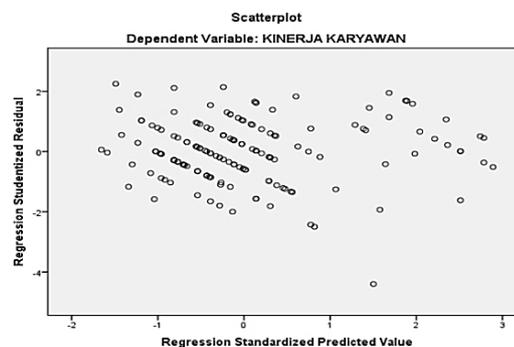
Sumber : Data Primer (diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel dependen  $> 0,1$  dan nilai VIF semua variabel bebas  $< 10$ , sehingga pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikoleniaritas antar variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila variabel Y signifikan secara statistik mempengaruhi variabel X, sehingga ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas.

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar dari hasil uji heteroskedastisitas, dapat dilihat jika tidak ada pola tertentu dan titik data tersebar secara acak, pada bagian atas angka 0 atau bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal. Maka diambil kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas.

e) Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya penyimpangan pada asumsi klasik autokorelasi. Adapun metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Uji Durbin-Watson.

**Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 <sup>a</sup>	,649	,642	1,258	1,848

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber : Data Primer (diolah menggunakan SPSS 22)*

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas dapat dilihat jika nilai Durbin-Watson 1,848 dengan  $dL < d < 4-DU$  ( $1,784 < 1.848 < 2,216$ ) yang artinya dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil yang disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

**Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,256	1,525		2,135	,034
	LINGKUNGAN KERJA	,253	,086	,242	2,937	,004
	KOMUNIKASI	,181	,080	,181	2,259	,025
	MOTIVASI	,462	,096	,439	4,802	,000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber : Data Primer (diolah menggunakan SPSS 22)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dipeoleh sebuah persamaan regresi sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :

$$Y = 3,256 + 0,253X_1 + 0,181X_2 + 0,462X_3$$

Dari persamaan diatas dapat ditarik kesimpulan :

- Konstanta  
Nilai konstanta sebesar 3,256 menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi bernilai 0 atau konstan, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebesar 3,256.
- Lingkungan kerja  
Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,253 sehingga diartikan jika variabel lingkungan kerja meningkat 1% dapat menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,253.
- Komunikasi  
Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,181 sehingga diartikan jika variabel lingkungan kerja meningkat 1% dapat menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,181.
- Motivasi  
Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,426 sehingga diartikan jika variabel lingkungan kerja meningkat 1% dapat menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,426.

### 4. Pengujian Hipotesis

#### a) Uji Parsial (Uji t)

Pada uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Hal ini disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 8 Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	3,256	1,525		2,135	,034
	LINGKUNGAN KERJA	,253	,086	,242	2,937	,004
	KOMUNIKASI	,181	,080	,181	2,259	,025
	MOTIVASI	,462	,096	,439	4,802	,000

Sumber : Data Primer (diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan tabel 8 diatas hasil pengujian dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% dengan degree of random (dk) sebesar  $k = 3$  dan  $df = n - k - 1$  ( $169 - 3 - 1$ ) maka diperoleh nilai T tabel sebesar 1,974 yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pengaruh *Lingkungan Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan hasil Uji T hitung diperoleh 2,937 hal ini menunjukkan jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  1,974 dan signifikasi  $< 0,05$  yaitu 0,004. Dengan itu,  $H_1$  diterima, artinya variabel *lingkungan kerja* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - b. Pengaruh *Komunikasi* Terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan hasil Uji T hitung diperoleh 2,259 hal ini menunjukkan jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  1,974 dan signifikasi  $< 0,05$  yaitu 0,025. Dengan itu,  $H_2$  diterima, artinya variabel *komunikasi* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - c. Pengaruh *Motivasi* Terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan hasil Uji T hitung diperoleh 4,802 hal ini menunjukkan jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  1,974 dan signifikasi  $< 0,05$  yaitu 0,000. Dengan itu,  $H_3$  diterima, artinya variabel *motivasi* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Uji Simultan (Uji f)
- Uji simultan digunakan untuk membuktikan apakah di antara variabel bebas dan terikat berpengaruh secara simultan. Hal ini disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 9 Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482,300	3	160,767	101,564	,000 <sup>b</sup>
	Residual	261,179	165	1,583		
	Total	743,479	168			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data Primer (diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan hasil dari pengujian secara simultan menunjukkan nilai F hitung 101,564 namun F tabel menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% dan  $df_1 = k - 1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $169-3-1 = 165$ ) sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,05 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  3,05. Pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_4$  diterima, bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c) Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,805 <sup>a</sup>	,649	,642	1,258	1,848	

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber : Data Primer (diolah menggunakan SPSS 22)**

Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan jika kontribusi variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,649 atau 64,9 % dan sisanya  $100\% - 64,2\% = 35,1\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *lingkungan kerja* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari Uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Artinya, kinerja karyawan dapat meningkat jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan dapat bekerja secara optimal. Hal ini sesuai dengan hasil dari analisis deskriptif yang banyak memberikan tanggapan setuju pada indikator penerangan. Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja dapat mempengaruhi jalannya proses produksi terutama pada aspek penerangan.

Berdasarkan hasil dari studi empiris lapangan mengindikasikan jika *lingkungan kerja* yang terdapat pada PT. Harapan Karya Sejahtera Karya Utama yaitu dengan menyediakan penerangan yang memadai di ruangan kerja dapat memudahkan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Selain itu, penerangan dalam lingkungan kerja menjadi faktor penting untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja atau kesalahan dalam bekerja. Apabila, karyawan menyenangi lingkungan kerjanya maka ia akan betah ditempatkan kerja, sehingga karyawan tidak merasa terbebani untuk melakukan suatu pekerjaan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman sehingga kinerja dari karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ryani dan Putriawati (2020) [38], Anis dan Noer (2021) [39], Sri langgeng dan Herni (2020) [40] yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh *komunikasi* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari Uji t menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Artinya, kinerja karyawan dapat meningkat jika didukung dengan komunikasi yang terjalin secara baik pada sesama rekan kerja maupun atasan. Hal ini sesuai dengan hasil dari analisis deskriptif yang banyak memberikan tanggapan setuju pada indikator hubungan terjalin baik. Apabila dalam suatu perusahaan hubungan dapat terjalin dengan baik, maka dapat mempermudah penyaluran informasi baik dari pimpinan maupun antar rekan kerja.

Berdasarkan hasil dari studi empiris lapangan mengindikasikan jika komunikasi yang terdapat pada PT. Harapan Karya Sejahtera Karya Utama yaitu dengan melakukan briefing atau arahan terkait pembagian tugas kepada karyawan produksi yang dilakukan setiap pagi, mengevaluasi pekerjaan karyawan setiap dua minggu sekali sebagai bentuk pengoptimalan kinerja, dan mengadakan diskusi bersama yang terkait dengan kebijakan-kebijakan perusahaan setiap minggu. Dengan adanya upaya yang diterapkan oleh PT. Harapan Sejahtera Karya Utama dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan saat bekerja serta hubungan antar karyawan dapat terjalin baik karena jika hubungan terjalin baik kerjasama tim akan terjaga dan tidak adanya salah paham atau misscommunication dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan, sehingga kinerja meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efa dan Rifda (2022) [41], Subardin dan Anita (2022) [42], Bralius dan Imas (2022) [43], dan Andre dan Wawan (2020) [44] yang menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh *motivasi* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari Uji t menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Artinya, kinerja karyawan dapat meningkat jika didukung dengan motivasi yang tinggi baik dari dalam diri maupun luar diri karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil dari analisis deskriptif yang banyak memberikan tanggapan setuju pada indikator

kebutuhan terhadap prestasi. Dengan itu, apabila kebutuhan akan prestasi terpenuhi dapat memberikan dorongan motivasi kepada seorang karyawan agar bekerja lebih giat lagi.

Berdasarkan hasil dari studi empiris dilapangan mengindikasikan jika *motivasi* yang terdapat pada PT. Harapan Karya Sejahtera Karya Utama yaitu dengan adanya promosi jabatan dan insentif atau bonus bagi karyawan yang telah berprestasi yang dilakukan setiap tahun. Selain itu, pemberian reward bagi karyawan yang mampu mencapai target dari perusahaan. Sehingga upaya untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan senantiasa perlu dijaga agar karyawan merasa diperhatikan serta mempunyai semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki rasa motivasi yang tinggi maka karyawan merasa senang ketika bekerja serta dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai target yang telah ditentukan. Hasil ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dan Gandhi (2021) [45], Ida dan Milla (2022) [46], Peri dan Krisna (2021) [47], dan Uswatun dan Kumara (2022) [48] menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dari Uji f menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hal ini dapat ditunjukkan jika lingkungan kerja yang nyaman berupa penerangan memadai dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitu pula, komunikasi apabila hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik maka dapat meminimalisir terjadinya *miscommunication* dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, motivasi yang berasal dari dalam diri yaitu kebutuhan akan prestasi seperti pemberian penghargaan dari perusahaan karena telah mencapai target dapat membuat karyawan lebih giat ketika bekerja. Oleh sebab itu, apabila karyawan memiliki rasa nyaman dan senang terhadap pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal, sehingga dapat membuat tujuan dari PT. Harapan Sejahtera Karya Utama lebih mudah untuk dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauledy (2019) [49], Mulyani (2021) [50], Wuwungan dan Yantje (2020) [51], dan Ana dan Dewi (2022) [52] yang menyatakan lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **VI. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan jika variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Adapun saran yang diberikan untuk perusahaan yaitu atasan harus memperkerjakan karyawan sesuai dengan kemampuannya agar kualitas dari produk yang dihasilkan dapat terjaga sehingga dapat meningkatkan laba perusahaan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik berkat bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada direktur utama PT Jasamarga Pandaan Tol yang telah memberikan ijin penelitian untuk artikel ini. Terima kasih kepada para karyawan/ karyawan PT Jasamarga Pandaan Tol selaku responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

## REFERENSI

- [1] T. Susilowati and M. A. Nuswantoro, "PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Karyawan Pt.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja )," *Solusi*, vol. 17, no. 4, pp. 123–134, 2019, doi: 10.26623/slsi.v17i4.1776.
- [2] Y. Hartati, S. L. Ratnasari, and E. N. Susanti, "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 2, pp. 294–306, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i2.2542.
- [3] I. Fitrianto, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara," *J. Stiemkop*, vol. 3, no. 1, pp. 113–134, 2020, [Online]. Available: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- [4] I. G. A. Et.al, "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Din. DotCom*, vol. 7, no. 2, pp. 121–130, 2020.
- [5] A. Hanafi and Z. Zulkifli, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 7, no. 2, pp. 406–422, 2018.
- [6] D. C. Y. Simanjuntak, A. H. Mudrika, and A. S. Tarigan, "Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera," *J. Indones. Sos. Teknol.*, vol. 2, no. 3, pp. 353–365, 2021.
- [7] I. M. A. Suwandana, "Pengaruh Komunikasi, Konflik Peran dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar," *Int. J. Soc. Sci. Bus.*, vol. 2, no. 2, p. 55, 2018, doi: 10.23887/ijssb.v2i2.16206.
- [8] D. Shinta and M. Siagian, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo," *J. Apresiasi Ekon.*, vol. 8, no. 2, pp. 338–346, 2020, doi: 10.31846/jae.v8i2.318.
- [9] D. ANGGRAINI and Z. UMAR, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi," *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [10] L. Martha and R. Miawan Putra, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang," *J. Pundi*, vol. 4, no. 1, pp. 71–82, 2020, doi: 10.31575/jp.v4i1.227.
- [11] Rini Astuti and Suhendri, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama," *J. Manaj. Bisnis Eka Prasetya Penelit. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 1–10, 2020, doi: 10.47663/jmbep.v5i2.22.
- [12] Masdemora Banjarnahor & Rosita Simanjuntak, "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT AMMAN MINERAL NUSA TENGGARA," *Media Bina Ilm.*, vol. 22, no. 4, pp. 263–275, 2019.
- [13] E. Hereyanti, M. Jahri, and T. Hariyono, "Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP)," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 16–24, 2021, doi: 10.35899/biej.v3i1.182.
- [14] L. H. Lukito and I. M. Alriani, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang," *J. Ekon. Manaj. dan Akunt. No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018*, no. 45, pp. 24–35, 2018.
- [15] A. Desani, M. Tangelica, and W. Irisa, "Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri," *J. Darma Agung*, vol. 27, no. 2, p. 1063, 2019, doi: 10.46930/ojsuda.v27i2.274.
- [16] F. E. Geralt, R. A. M. Koleangan, and J. L. Sepang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera," *J. EMBA*, vol. 8, no. 2, pp. 89–98, 2020.
- [17] A. Afandi and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 235–246, 2020.
- [18] S. Sudiarso, "THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP , COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT WASKITA KARYA ( PERSERO ) TBK IN BECAKAYU 2A UJUNG PROJECT," vol. 3, no. 3, pp. 535–546, 2022.
- [19] E. A. Sinambela and U. P. Lestari, "Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 9, no. 1, pp. 178–190, 2022.
- [20] Eli Retnowati and U. P. Lestari, "Analysis of The Role of The Work Environment and Ability to Employee Performance," pp. 16–23.
- [21] E. M. Putri, V. M. Ekowati, A. S. Supriyanto, and Z. Mukaffi, "the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline," *Int. J. Res. -GRANTHAALAYAH*, vol. 7, no. 4, pp. 132–140, 2019, doi: 10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882.
- [22] R. W. Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman," *Menara Ekon.*, vol. 5, no. 3, pp. 91–99, 2019.
- [23] D. A. Rangkuti, S. Chairunnisa, A. F. R. Ryantono, and William, "Pengaruh insentif dan komunikasi

- terhadap kinerja karyawan PT. sinar graha indonesia,” *J. Glob. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 108–120, 2019.
- [24] S. Kalogiannidis, “Impact of Effective Business Communication on Employee Performance,” *Eur. J. Bus. Manag. Res.*, vol. 5, no. 6, pp. 1–6, 2020, doi: 10.24018/ejbmr.2020.5.6.631.
- [25] R. B. Esthi, “The effect of training , discipline , and motivation on employee performance,” vol. 23, no. 3, pp. 539–544, 2021.
- [26] M. Effendi and F. Yogie, “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” vol. 1, pp. 88–98, 2019.
- [27] I. Pancasila, S. Haryono, and B. A. Sulistyono, “Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia,” *J. Asian Financ. Econ. Bus.*, vol. 7, no. 6, pp. 387–397, 2020, doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387.
- [28] Y. Kuswati, “The Effect of Motivation on Employee Performance,” *Budapest Int. Res. Critics Inst. Humanit. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 995–1002, 2020, doi: 10.33258/birci.v3i2.928.
- [29] R. Hidayat, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja,” *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 16–23, 2021, doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838.
- [30] M. Qoyyimah, T. Hari, and S. Chamidah, “Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT . INKA,” vol. 2, no. 1, pp. 11–20, 2019.
- [31] A. Fauzi *et al.*, *Metodologi Penelitian*, vol. 3, no. April. 2022. [Online]. Available: <https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/345235/BUKU-Metodologi-Penelitian.pdf>
- [32] Fikriah Saleh, J. Mashita, and V. Anggresta, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANDALAN FINANCE DEPOK,” vol. 6, no. 1, pp. 32–44, 2019.
- [33] Nora Aprilia, J. Sasmita, and Suarman, “Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt. citraciti pasific pekanbaru dengan motivasi sebagai variabel intervening,” vol. XI, no. 4, pp. 742–753, 2019.
- [34] P. Hari and A. Deni, “Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia Hari Patandung 1 Asep Deni 2,” vol. VI, no. 1, pp. 33–48, 2020.
- [35] A. Fitriano, R. Chandra, A. Gunawan, and I. Sari, “PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NATIONAL SUPER,” vol. 14, pp. 81–103, 2020.
- [36] A. Fauzi *et al.*, *Metodologi Penelitian*, vol. 3, no. April. 2022.
- [37] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [38] R. D. Parashakti and Putriawati, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 3, pp. 290–304, 2020, doi: 10.31933/jimt.v1i3.113.
- [39] R. A. Sabilila and D. U. Wahyuni, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 255–264, 2022, doi: 10.24034/jimbis.v1i2.5416.
- [40] S. L. Ratnasari, M. Buulolo, and H. W. Nasrul, “Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Organ. Rev.*, vol. 2, no. 1, pp. 15–25, 2020, doi: 10.47354/mjo.v2i1.175.
- [41] E. Apriyanti and R. Abadiyah, “Performance Improvement Through Servant Leadership Organizational Support and Communication on Employee Performance,” *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 20, pp. 1–18, 2022, doi: 10.21070/ijins.v20i.692.
- [42] D. Vira, A. Yuniar, and A. Asnawi, “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Stars Internasional Surabaya LATAR BELAKANG Industri alas kaki menjadi salah satu sektor andalan yang berkontribusi dalam perekonomian nasional , sekaligus merupakan sebuah industri ,” vol. 6, no. 1, pp. 15–30, 2022.
- [43] B. G. Siahaan and I. Masriah, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta,” *J. Ekon. Ef.*, vol. 4, no. 2, p. 175, 2022, doi: 10.32493/jee.v4i2.17116.
- [44] W. L. Andre Fitriano, Syintia Beby, Jesiska Tjokro, “PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURIATAMA MITRA PERWITA MEDAN,” vol. 6, no. 1, pp. 131–143, 2020.
- [45] S. L. Ratnasari and G. Sutjahjo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Manajemen, Organ. dan Bisnis*, vol. 1, no. 4, pp. 593–602, 2021.
- [46] I. A. G. Mahestri, I. W. Suartina, and M. P. S. Sunny, “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi

- terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar I Wayan Suartina (2) Milla Permata Sunny (3) (1)(2)(3),” *J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 2, no. 1, pp. 170–177, 2022.
- [47] I. M. P. Arnawa and K. K. Heryanda, “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Padma,” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 56–64, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i1.29295>
- [48] U. N. Lailiya and K. A. Kusuma, “The Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance in Sidoarjo,” *Acad. Open*, vol. 7, pp. 1–14, 2022, doi: 10.21070/acopen.7.2022.3261.
- [49] M. Ahmad, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh,” *J. Benefita*, vol. 4, no. 2, p. 377, 2019, doi: 10.22216/jbe.v4i2.3944.
- [50] M. H. Dalimunthe, R. Fachrina<sup>2</sup>, and S. Suhairi, “Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan,” *El-Mujtama J. Pengabd. Masy.*, vol. 2, no. 2, pp. 54–63, 2021, doi: 10.47467/elmujtama.v2i2.494.
- [51] M. B. A. Wuwungan, O. S. Nelwan, and Y. Uhing, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 75–84, 2020.
- [52] D. A. Ana Mariyatul Habibah, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan,” vol. 1, no. 9, pp. 3100–3111, 2022.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*