

Peran Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT United Waru Biscuit Manufactory

Oleh:

Syahril Efendy

Dr. Kumara Adji Kusuma S.Fil.I., CIFP

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

Pada umumnya sesuatu yang sangat mempunyai peran dalam menggapai tujuan yang maksimal harus dimulai dari suatu yang paling mendukung tercapainya hal tersebut, seperti sumber daya manusia. Dengan demikian perlu dilakukan pengelolaan atau pengembangan dengan tujuan untuk menghasilkan manusia yang produktif.

Sumber daya manusia (SDM) yang produktif baik di lembaga maupun perusahaan dapat berperan sebagai penggerak organisasi yang perannya menjadi aset yang bakatnya harus dilatih dan dikembangkan. Sumber daya manusia berpengaruh pada keberhasilan suatu bisnis. Dalam mencapai titik yang diinginkan, perusahaan membutuhkan penataan sumber daya manusia yang baik.

Lanjutan

PT. United Waru Biscuit Manufactory merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai macam biskuit. Perusahaan tersebut berdiri pada tahun 1976 dan mempunyai beberapa kantor perwakilan di beberapa daerah yang fokus pada distribusi produk. Saat ini persaingan di industri biskuit atau roti semakin ketat, dalam situasi ini perusahaan harus berubah jika ingin tetap eksis. Perubahan terutama yaitu meningkatkan kinerja staf dan dengan demikian meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Dengan ini peneliti melaksanakan penelitian dengan judul “ Peran Komunikasi, Lingkungan kerja dan Hubungan Interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT United Waru Biskuit Manufactory”.

lanjutan

- **Komunikasi** yaitu penyampaian suatu informasi (pesan, gagasan, ide atau pendapat) oleh seseorang pada orang lain. Umumnya, komunikasi ini disampaikan secara lisan maupun verbal pastinya dapat dipahami oleh dua orang atau kedua pihak yang saling menukar atau memberi pesan dalam satu jalinan hubungan antara satu dengan yang lain.
- **Lingkungan kerja** merupakan tempat karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan dan akan berpengaruh pada hasil kinerjanya. Lingkungan kerja wajib selalu diawasi dan diperhatikan oleh manajemen didalam perusahaan.
- **Hubungan interpersonal** merupakan interaksi dari dua ataupun lebih individu yang mempunyai kekonsistenan dalam penyampaian pesan. Akhirnya bisa menciptakan kenyamanan dan juga kepuasan hati kedua pihak. Dan juga kemampuan seseorang supaya dapat memahami serta merasakan yang dirasakan, diinginkan, dan dipikirkan orang lain.
- **Kinerja karyawan** ialah suatu hasil kerja keseluruhan setelah diberikannya pekerjaan atau tugas berdasarkan jabatan atau bagian yang telah ditentukan oleh atasan suatu instansi atau perusahaan kepada karyawan.

Research GAP

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan pemahaman yang lebih kuat tentang bagaimana Peranan Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT United Waru Biscuit Manufactory . Dengan merujuk pada jurnal-jurnal yang telah dikumpulkan, peneliti berharap dapat memperkuat penelitian mereka dan memberikan kontribusi baru dalam bidang tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan adalah baru dan belum pernah dilakukan oleh banyak peneliti lain di masa lalu. Judul penelitian ini adalah **“Peran Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT United Waru Biscuit Manufactory”**



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT United Waru Biskuit Manufactory Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT United Waru Biskuit Manufactory Sidoarjo?
3. Apakah hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT United Waru Biskuit Manufactory Sidoarjo?
4. Apakah komunikasi, lingkungan kerja dan hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT United Waru Biskuit Manufactory Sidoarjo?



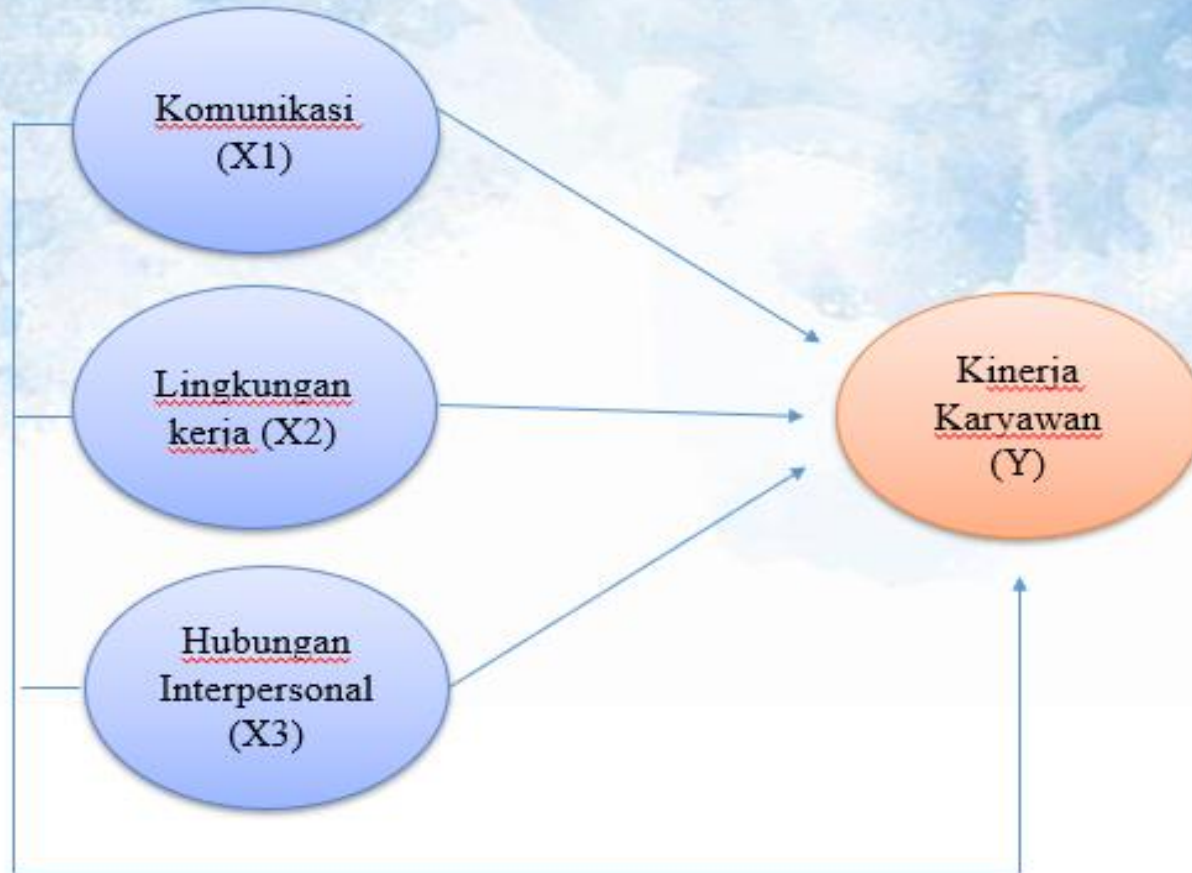
Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT United Waru Biscuit Manufactory.

Kategori SDGs

Berdasarkan paparan pendahuluan tersebut rumusan masalah pada penelitian ini berfokus pada SDGs pilar pembangunan ekonomi yang meliputi SDGs point 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

Kerangka Konseptual



HIPOTESIS :

- H1 : Komunikasi(X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2: lingkungan Kerja(X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3: Hubungan Interpersonal(X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- H4: Komunikasi(X1), Lingkungan Kerja(X2), dan Hubungan Interpersonal(X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y)

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan data berupa angka yang nantinya dianalisis menggunakan alat statistik Software SmartPLS 0.4.

Lokasi Penelitian

PT United Waru Biskuit Manufactory, Sidoarjo.

Populasi Penelitian

Populasi yang diambil yaitu karyawan di PT United Waru Biskuit Manufactory Sidoarjo dengan jumlah 61 karyawan bagian produksi .

Sampel Penelitian

Teknik yang digunakan yaitu *Non Probability sampling* menggunakan sampel jenuh yang dimana menggunakan data populasi pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuisioner menggunakan skala likert 5 Pilihan. Metode analisis data menggunakan Pengujian data yang diuji menggunakan *Smart Partial Least Square (PLS) 0.4*.

Metode Penelitian

Sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber informasi primer dan sekunder. Definisi operasional dan pengukuran variabel:

Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Indikator variabel

No.	Variabel	Indikator	Tingkat pengukuran
1.	Komunikasi [21].	1. Pemahaman 2. Situasi Kesenangan 3. Pengaruh terhadap sikap	Skala <u>likert</u>
2.	Lingkungan kerja [15].	1. Fasilitas ruang kerja 2. Kondisi ruangan kerja 3. Dekorasi ruangan kerja	Skala <u>likert</u>
3.	Hubungan interpersonal [12].	1. Adanya keakraban 2. Loyalitas 3. Toleransi	Skala likert
4.	Kinerja karyawan [22].	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Disiplin dalam kerja	Skala likert

Metodologi Analisis Data

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

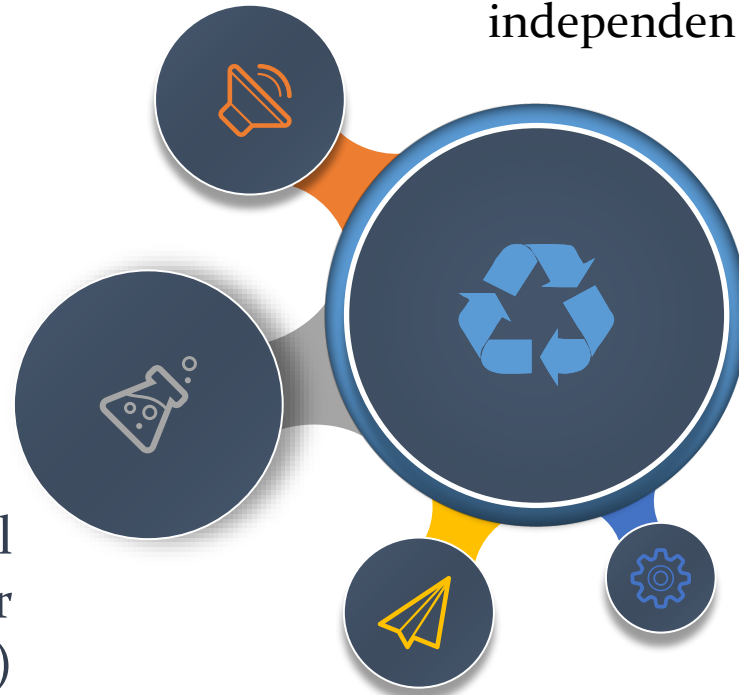
Loading Factor

Average Variance Extracted (AVE)

Discriminat Validity

Composite Reliability

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yaitu alat ukur yang digunakan untuk mengukur hubungan suatu variabel independen dan variabel dependen



Analisis Model Pengukuran (Inner Model) R-square

Olah Data

Dalam penelitian ini data kuantitatif diolah menggunakan software SmartPLS 0.4

Pengujian Hipotesis

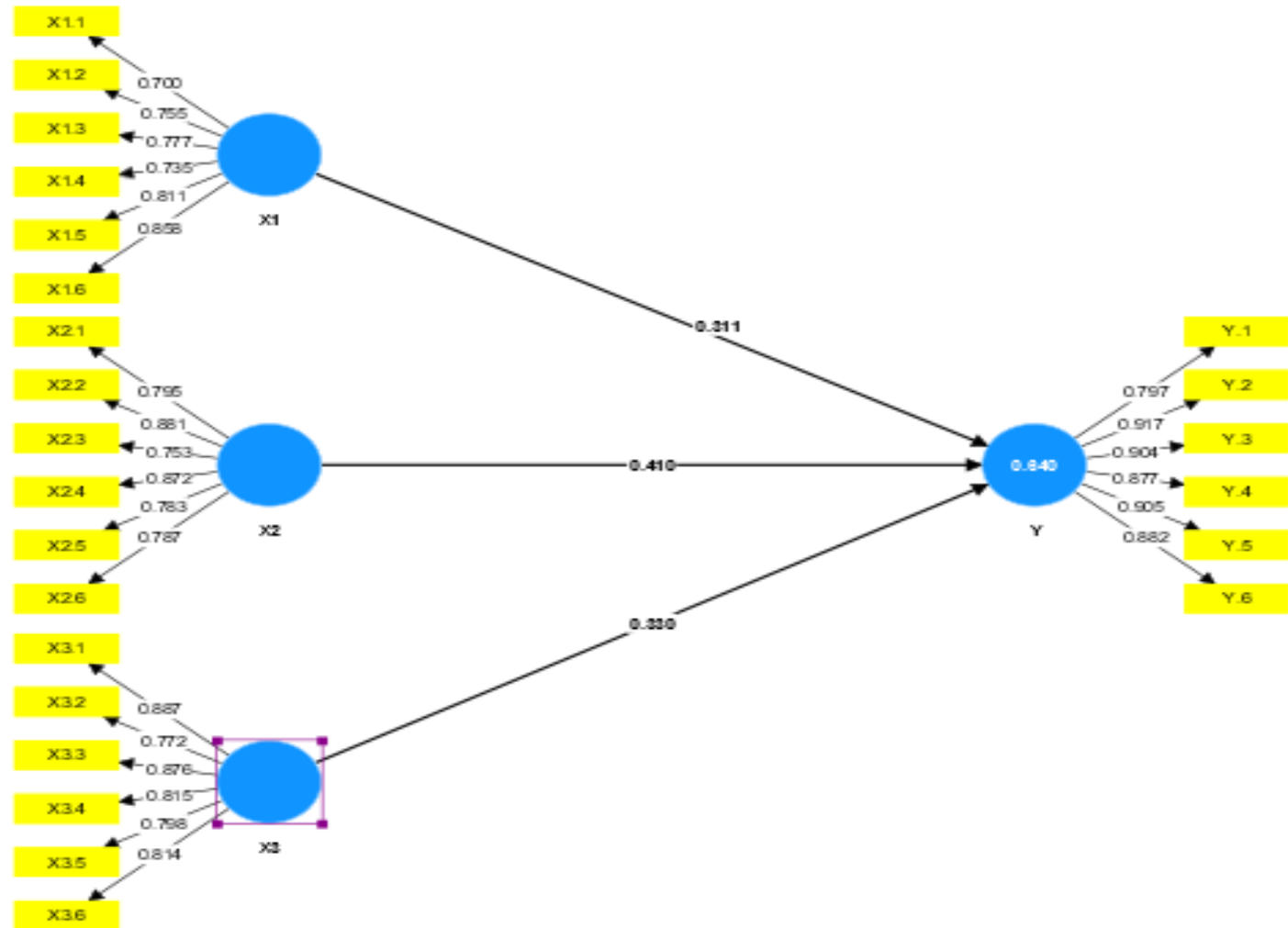
Original Sample, sample mean, standard deviation, T statistic, P values

Hasil dan Pembahasan

Uji Outer Model

Loading Factor

Loading Factor adalah suatu indikator dikatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi pada tahap awal penilaian validitas suatu model jika memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70.



Hasil dan Pembahasan

	Hubungan Interpersonal X3	Kinerja Karyawan Y	Komunikasi X1	Lingkungan Kerja X2
X1.1			0.700	
X1.2			0.755	
X1.3			0.777	
X1.4			0.735	
X1.5			0.811	
X1.6			0.858	
X2.1				0.795
X2.2				0.881
X2.3				0.753
X2.4				0.872
X2.5				0.783
X2.6				0.787
X3.1	0.887			
X3.2	0.772			
X3.3	0.876			
X3.4	0.815			
X3.5	0.798			
X3.6	0.814			
Y.1		0.797		
Y.2		0.917		
Y.3		0.904		
Y.4		0.877		
Y.5		0.905		
Y.6		0.882		

Outer Loading

Tabel 1 menunjukkan outer loading nilai masing-masing indikator lebih dari 0,7. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa setiap indikator sudah dinyatakan valid dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Terdapat indikator dengan nilai terendah pada indikator X1.1 sebesar 0,700. Dalam penelitian ini dapat ditentukan bahwa indikator dengan nilai di atas $> 0,70$ dianggap valid. Hal ini dikarenakan nilai loading factor semua indikator memiliki korelasi rata-rata di atas $> 0,70$.

Hasil dan Pembahasan

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE mewakili variasi variabel yang dapat diamati atau ukuran variasi dalam konsep laten. Semakin tinggi validitas konvergen dan semakin kuat perwakilan variabel manifest terhadap konstruk laten, maka semakin besar varians atau ragam variabel manifest yang dapat diakomodasi oleh konstruk laten. Di bawah ini adalah tabel yang menampilkan nilai AVE:

	Average variance extracted (AVE)
Komunikasi (X1)	0.600
Lingkungan Kerja (X2)	0.661
Hubungan Interpersonal (X3)	0.686
Kinerja Karyawan (Y)	0.776

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua konstruk berbasis AVE memiliki nilai lebih besar dari 0,5 yang menunjukkan bahwa validitas konvergen telah tercapai.

Hasil dan Pembahasan

	Hubungan Interpersonal X3	Kinerja Karyawan Y	Komunikasi X1	Lingkungan Kerja X2
X1.1	0.116	0.415	0.700	0.372
X1.2	0.154	0.325	0.755	0.356
X1.3	0.236	0.406	0.777	0.301
X1.4	0.099	0.378	0.735	0.248
X1.5	0.195	0.476	0.811	0.273
X1.6	0.255	0.556	0.858	0.417
X2.1	0.384	0.614	0.427	0.795
X2.2	0.283	0.536	0.388	0.881
X2.3	0.306	0.537	0.397	0.753
X2.4	0.407	0.623	0.313	0.872
X2.5	0.254	0.514	0.228	0.783
X2.6	0.307	0.429	0.305	0.787
X3.1	0.887	0.530	0.258	0.475
X3.2	0.772	0.447	0.183	0.367
X3.3	0.876	0.587	0.265	0.360
X3.4	0.815	0.376	0.172	0.241
X3.5	0.798	0.445	0.187	0.332
X3.6	0.814	0.373	0.039	0.162
Y.1	0.471	0.797	0.405	0.511
Y.2	0.582	0.917	0.471	0.697
Y.3	0.574	0.904	0.538	0.610
Y.4	0.415	0.877	0.606	0.599
Y.5	0.474	0.905	0.475	0.586
Y.6	0.475	0.882	0.470	0.549

Uji Discriminat Validity

Discriminat Validity adalah teknik pengukuran yang membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya, dan harus lebih tinggi dari korelasi antara indikator dan variabel laten lainnya untuk menentukan akar kuadrat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

Setiap indikasi variabel laten memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel laten lainnya, seperti terlihat pada tabel 3 dari hasil temuan pengolahan data penelitian. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua variabel laten telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Hasil dan Pembahasan

Composite Reliability

Pendekatan reliabilitas komposit dapat digunakan dalam penelitian untuk menentukan ketergantungan indikator. Dalam reliabilitas komposit, nilai minimum 0,7 menunjukkan bahwa konstruk telah lulus uji reliabilitas.

Hasil uji *Composite Reliability* Dalam penelitian ini, setiap variabel lebih tinggi dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti dapat dipercaya atau dengan kata lain model penelitian memenuhi nilai *Composite Reliability*. Tabel 3 memiliki rincian lebih lanjut

	Composite reliability
Komunikasi (X1)	0.900
Lingkungan Kerja (X2)	0.921
Hubungan Interpersonal (X3)	0.929
Kinerja Karyawan (Y)	0.954

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Hasil dan Pembahasan

Analisis Model Pengukuran (Inner Model)

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan Y	0.640	0.621

Keterkaitan antara konsep nilai signifikan dan R-square model penelitian diuji menggunakan model struktural, atau inner model. Signifikansi koefisien parameter rute struktural dan R-square untuk konstruk dependen digunakan untuk menilai model struktural.

Nilai R-square untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,640, sesuai dengan analisis data Tabel 4 menggunakan smartPLS 4.0. Nilai R square sebesar 0,50 termasuk dalam kelompok sedang atau moderat.

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Hubungan Interpersonal X3 → Kinerja Karyawan Y	0.330	0.341	0.125	2.649	0.008
Komunikasi X1 → Kinerja Karyawan Y	0.311	0.317	0.155	2.006	0.045
Lingkungan Kerja X2 → Kinerja Karyawan Y	0.410	0.415	0.145	2.828	0.005

Uji Hipotesis dilakukan untuk memastikan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain yang ditunjukkan oleh nilai statistik dan koefisien parameter. Pada nilai t statistic melihat nilai perbandingan antara t table dan t-statistik. Nilai T- Statistik digunakan untuk menunjukkan signifikansi bahwa suatu model variable dapat melihat pengaruh hipotesis dari setiap jalur hubungan antara variable eksogen, dan nilai sampel asli menunjukkan hubungan positif atau negative variable laten. Variable laten eksogen dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variable laten endogen jika nilai t- statistic lebih besar dari nilai t- table pada tingkat kesalahan alpha (α) yaitu sebesar 1.96. hipotesis diterima jika nilai t- statistic $>1,96$ sedangkan untuk nilai p, hipotesis diterima jika nilai p $<0,05$

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Pada table 4, diketahui t statistic pada :

Variable (1) Komunikasi sebesar 2,006 yang lebih besar dari nilai t table = 1,96, dan nilai P-values = 0,045 yang kurang dari $\alpha = 0,05$ dengan nilai coefficient adalah positif yaitu sebesar 0,311.

Variable (2) Lingkungan Kerja juga menunjukan nilai t statistic sebesar 2,828 yang lebih besar dari t- table = 1,96 dan nilai P-Values sebesar 0,005 yang kurang dari $\alpha = 0,05$ nilai coefficient adalah positif yaitu sebesar 0,410.

Variable (3) Hubungan Interpersonal t statistic sebesar 2,649 yang lebih besar dari t-table yaitu 1,96 dan nilai P -values sebesar 0,008 yang kurang dari $\alpha = 0,050$, dengan nilai coefficient positif yaitu sebesar 0,330.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS. Dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Hipotesis pertama : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data pada path coefficient memperlihatkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT United Waru Biscuit Manufactory. Hasil ini memiliki arti semakin baik komunikasi yang terjadi antar karyawan pada perusahaan maka kinerjanya pun semakin tinggi. Apabila terjadi rendahnya komunikasi yang terjalin antar karyawan, maka kinerjanya pun akan menurun. Komunikasi yang baik, maka hasil pekerjaan yang dihasilkan lebih maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [1] yang menyatakan bahwa komunikasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado. Serta penelitian [2] yang juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan di PT. Bank SulutGo cabang Tomohon.

Hasil dan Pembahasan

Hipotesis kedua : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data pada path coefficient memperlihatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima, yang artinya apabila Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan ditingkatkan maka pengaruhnya terhadap lingkungan kerja pada kinerja karyawan akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian [3] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sependapat dengan [4] yang menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Hipotesis ketiga : Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data pada path coefficient memperlihatkan bahwa variabel Hubungan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT United Waru Biscuit Manufactory. Dapat diambil kesimpulan hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik sistem manajemen hubungan interpersonal dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sebaliknya jika sistem manajemen hubungan interpersonal semakin buruk dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari [5] menunjukkan bahwa hubungan Interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Maka dari itu Kantor Basarnas Medan harus memperhatikan hubungan interpersonal pegawainya. Dapat dilihat bahwa hubungan interpersonal memiliki pengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Hipotesis keempat : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa peranan Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal memiliki pengaruh yang secara serentak dengan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT United Waru Biscuit Manufactory. Oleh sebab itu hal tersebut harus tetap ditingkatkan terus karena akan memengaruhi hasil kinerja dari karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyelidikan dan analisis peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT United Waru Biscuit Manufactory.

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. United Waru Biskuit Manufactory. Hal ini memperlihatkan bahwa Komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. United Waru Biskuit Manufactory. Hal ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja di PT. United Waru Biskuit Manufactory mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Hubungan Interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. United Waru Biskuit Manufactory. Hal ini memperlihatkan bahwa Hubungan Interpersonal di PT. United Waru Biskuit Manufactory dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



Referensi

- [1] bintoro, “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1,” J. Manaj. Pendidik., vol. 9, no. 2, pp. 952–962, 2019.
- [2] A. Fauzi et al., “Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm),” J. Ekon. Manaj. Sist. Inf., vol. 3, no. 6, pp. 588–598, 2022, [Online]. Available: <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>
- [3] D. Simanjuntak, A. Sahputra, and Z. Zufrie, “PENGARUH KOMUNIKASI, HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU MTs NEGERI LOHSARI KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN,” Informatika, vol. 8, no. 1, pp. 45–53, 2020, doi: 10.36987/informatika.v8i1.2017.
- [4] 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.
- [5] S. D. Yulisti, “Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC),” Journal.Interstudi.Edu, vol. 4, no. 2, pp. 29–46, 2022.

