

The Role Of Communication, Work Environment, And Interpersonal Relationships On Employee Performance At PT United Waru Biscuit Manufactory

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

Syahril Efendy¹⁾, Kumara Adji Kusuma²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email penulis korespondensi : adji@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the role of communication, work environment, and interpersonal relationships on employee performance at Pt United Waru Biscuit Manufactory. This study uses a quantitative approach. The sampling technique used was purposive sampling with 61 respondents. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique uses Partial Least Square (PLS) with the Smart PLS version 4.0 program. The results of this study indicate that (1) communication has an effect on employee performance, (2) the work environment has an effect on employee performance, (3) Interpersonal Relations has an effect on employee performance.*

Keywords – *Communication, Work Environment, Interpersonal Relations, Employee Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komunikasi, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan Di Pt United Waru Biskuit Manufactory. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 61 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Partial least Square (PLS) dengan program Smart PLS versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) Hubungan Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci - *Komunikasi, Lingkungan Kerja, Hubungan interpersonal, Kinerja Karyawan*

I. 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. MSDM mengacu pada kemampuan manusia untuk melakukan pekerjaan dengan standar tertinggi, atau secara efisien guna mencapai tujuan didalam perusahaan, sertakaryawan dan bahkan masyarakat [1].

Sumber daya manusia berpengaruh pada keberhasilan suatu bisnis. Dalam mencapai titik yang diinginkan, perusahaan membutuhkan penataan sumber daya manusia yang baik. Adapun pengaruh tersebut seperti komunikasi dan lingkungan kerja [2]. Variabel lain yang menggerakkan pasang surut kinerja perusahaan adalah hubungan interpersonal. Hubungan manusia sangat penting untuk pengembangan kesejahteraan manusia di lingkungan organisasi yang berbeda [3].

Kinerja merupakan suatu pengukur keberhasilan diorganisasi demi mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangatlah dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hal yang memiliki pengaruh seberapa besar mereka dalam memberi kontribusi kepada perusahaan [4]. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena dalam kinerja ini dapat mengetahui seberapa tinggi kemampuan seorang karyawan didalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Dalam kinerja diperlukan manajemen kinerja sebagai penghubung antara tujuan dalam organisasi dan tujuan individu, agar dapat mencapai tujuan yang sama [5].

Komunikasi merupakan bagian didalam kehidupan yang mana seseorang mencoba memberi suatu pengertian dengan menyampaikan pesan antara dua orang atau suatu kelompok yang bertujuan menciptakan sebuah pemahaman untuk mempengaruhi antara suatu hal dengan hal yang lain [6]. Komunikasi adalah alat yang cukup penting agar dapat menyampaikan serta menerima informasi untuk atau dari pihak yang lain. Pengertian lain dari

komunikasi yaitu penyampaian informasi dari satu individu ke individu lain, kemudian terjadi suatu interaksi pada kedua pihak yang saling memahami untuk mencapai tujuan [7]. Setiap orang yang berada di dalam suatu organisasi perlu mengamati, mempelajari, dan memahami terkait komunikasi. Karena komunikasi yang efektif akan menjamin tercapainya suatu tujuan diorganisasi. Komunikasi tidak hanya antara seorang atasan dan bawahan sajatapi juga antara sesama teman kerja, supaya karyawan bisa bekerja lebih baik lagi. Diharapkan dari hal itu dapat berpengaruh pada kinerja karyawan [8].

Komunikasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh kesimpulan yang menunjukkan jika komunikasi yang terjadi memberikan efek positif bagi karyawannya, dan mengarah pada perubahan sikap menjadi lebih baik dalam hubungan antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pemimpin yang makin baik juga.

Selain komunikasi hal lain yang juga cukup penting untuk suatu perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan dan akan berpengaruh pada hasil kerjanya. Lingkungan kerja wajib selalu diawasi dan diperhatikan oleh manajemen didalam perusahaan. Lingkungan kerja memang tidak melakukan suatu produksi, tapi begitu berdampak langsung untuk para karyawan saat melakukan proses produksi. Faktor yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan salah satunya adalah faktor fisik. Yang meliputi desain ruang, pencahayaan, keriuhan, ,macam-macam bahan, serta hubungan antar pekerja [9]. Jika lingkungan kerja baik dan nyaman bisa membuat karyawan lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk perusahaan dan akan menjadikan pengaruh positif terhadap karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaannya [10].

Lingkungan Kerja memiliki dampak yang absolut serta relevan pada kinerja karyawan. Hal ini karena nilai yang positif pada lingkungan kerja yang produktif bisa memaksimalkan kinerja karyawan, juga semakin berkembangnya lingkungan kerja membuat makin baik juga kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dalam lingkungan kerja bisa dibilang baik jika karyawan dapat melakukan kegiatan dengan optimal, segar , nyaman dan tenang. Namun jika lingkungan kerja tersebut kurang baik akan menyebabkan tidak efektifnya rancangan dalam system kerja [11]. Faktor lainnya juga harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti hubungan interpersonal.

Hubungan interpersonal tidak kalah penting supaya dapat mengembangkan rasa nyaman karyawan diperusahaan. Hubungan yang kita miliki dengan orang di sekitar yang setiap hari pasti kita jumpai, bisa digolongkan dalam hubungan interpersonal. Artinya, interaksi dari dua ataupun lebih individu yang mempunyai kekonsistenan dalam penyampaian pesan [12]. Hubungan interpersonal harus dikembangkan dalam organisasi untuk membentuk tim pekerja yang erat dan mencapai hasil yang optimal. Hubungan interpersonal akan terwujud melalui hubungan aktif ataupun dari komunikasi antar manusia, jadi dalam situasi kerja interaksi tersebut membentuk suatu hubungan yang dapat dijadikan sebagai motivasi dalam bekerja [13].

Keterlibatan hubungan interpersonal dalam hasil kinerja dapat dilihat secara tidak langsung pada faktor-faktor yang cukup berpengaruh pada kinerja individu karyawan. Faktor yang telah mempengaruhi hasil kinerja individu yaitu kemampuan individu yang terdiri dari faktor minat, bakat dan juga dari faktor kepribadiannya. Oleh karena itu hubungan interpersonal punya efek positif pada kinerja karyawan

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 kue 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. Departemen pengelola sumber daya manusia mendukung perusahaan agar memantau terus peningkatan efektivitas kegiatan sumber daya manusia. Pengamatan saat ini, komunikasi dan lingkungan kerja masih belum mampu meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan. Karena masih banyak karyawan yang mengeluhkan instruksi dari atasan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Minimnya hubungan interpersonal diantara rekan kerja serta antara karyawan dan manajer dapat mengurangi kinerja karyawan.

Penjelasan kinerja karyawan merujuk pada kemampuan seorang karyawan saat mengerjakan seluruh tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Semua tugas itu biasanya berdasar pada indikator keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk hasil itu akan diketahui jika seseorang karyawan telah masuk ke tingkatan kinerja khusus [19]. Kinerja karyawan ialah pencapaian kerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugas serta memberikan kontribusinya pada perusahaan sesuai target yang ditetapkan. Penjelasan ini berisi implikasi supaya kedepannya atasan dapat menggerakkan karyawan agar meningkatkan kinerja guna dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, efisien dan efektif [20]. Indikator kinerja karyawan: (1) Kuantitas Sesuatu yang dapat di ukur, jumlah hasil dalam satuan dari tugas yang diselesaikan. (2) Kualitas yaitu hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan

karyawan sesuai kemampuan. (3) Disiplin dalam bekerja disiplin menjadi pengaruh utama seperti kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah.

Komunikasi memiliki pengaruh pada hasil kinerja karyawan. Komunikasi merupakan penyampaian suatu pesan dari satu pihak ke pihak lain secara langsung ataupun melalui suatu media agar pesan yang diberikan dapat dipahami [17]. Komunikasi juga bisa diartikan suatu pertukaran informasi dari pengirim dan penerima dan menarik satu simpulan untuk persepsi dari makna yang melibatkan suatu individu. Dikatakan juga untuk pertukaran interpersonal informasi dan juga pengertian [18]. Indikator komunikasi : (1) Pemahaman yang artinya komunikasi yang baik harus tetap terjalin agar dapat saling memahami saat menyampaikan pesan yang diberikan. (2) Kesenangan yang artinya menjalin komunikasi dengan perasaan yang senang membuat komunikasi menjadi lebih efektif. (3) Pengaruh pada sikap artinya dengan berkomunikasi dapat mempengaruhi sikap karyawan agar menjadi lebih baik dan memberikan yang terbaik.

Lingkungan kerja bisa dibilang cukup berpengaruh pada kinerja seseorang di dalam perusahaan. Lingkungan kerja jika dalam proposisi seorang peneliti yaitu sesuatu apa saja di daerah sekeliling pegawai yang punya kekuatan mempengaruhi pekerja saat menjalankan pekerjaannya [16]. Indikator lingkungan kerja: (1) Fasilitas dalam ruang kerja yang berarti lengkapnya alat, bahan serta fasilitas lain dalam ruangan kerja akan membuat pekerjaan lebih efisien dan efektif. (2) Kondisi ruang kerja yang berarti ruang kerja yang tertata dengan baik akan membuat nyaman saat melaksanakan aktivitas pekerjaan. (3) Dekorasi ruangan juga sangat penting seperti warna ruangan dan pencahayaan yang akan memengaruhi pekerjaan.

Arti interpersonal pada umumnya yaitu mekanisme komunikasi yang terjadi oleh beberapa orang secara tatap muka, sedangkan hubungan interpersonal ialah korelasi diluar diri atau yang disebut dengan menyesuaikan diri dengan orang lain. Hubungan interpersonal terjadi saat dua ataupun lebih individu melakukan komunikasi, namun tidak hanya sebatas memberitahukan sebuah pesan, tapi juga melibatkan pertukaran emosi dan pengaruh antar individu yang terlibat [13]. Sehingga hubungan interpersonal yang baik akan membuat hasil kinerja juga menjadi lebih baik. Indikator Hubungan interpersonal: (1) Adanya keakraban yang pada dasarnya para pekerja harus saling akrab agar tidak ada masalah saat menjalankan pekerjaan. (2) Loyalitas artinya kesetiaan dan loyal terhadap suatu pekerjaan akan menghasilkan suatu hasil yang baik dan maksimal. (3) Toleransi artinya sikap saling menghargai, menghormati, menyampaikan pendapat, pandangan, memberi kepercayaan antar sesama yang bertentangan dengan diri sendiri.

Pada penelitian J. edbertkho (2021), yang menguji berpengaruhnya komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Persada Plasindo, Medan mempunyai kaitan positif, sehingga bisa disimpulkan jika semakin banyak komunikasi yang dilakukan maka akan berdampak untuk peningkatan kinerja karyawan [14]. Sebaliknya pada penelitian F. silalahi dkk (2021) menjelaskan pada pengujian “Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam” bahwa komunikasi memiliki pengaruh negatif pada kinerja karyawan [6].

Disamping itu pada penelitian A. Rahman (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara efisien menciptakan pengaruh positif pada kinerja karyawan [15]. Pada penelitian lain M. sabilalo dkk (2020), yang meneliti terkait pengaruh lingkungan kerja serta kemampuan kerja terhadap motivasi terjadinya kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai [16].

Pada pengamatan N. setiawan (2019), yang menguji pengaruh hubungan interpersonal terhadap kualitas pelayanan public dikantor basaras medan, Hubungan interpersonal punya pengaruh positif serta signifikan terhadap kualitas pelayanan public [13]. Sedangkan pada penelitian D. simanjuntak (2020), meneliti pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja guru di Mts Negeri Lohsari. Sebagian besar hubungan interpersonal memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai [3].

Pada dasarnya dari temuan serta fenomena yang terjadi, peneliti tertarik meneliti mengenai peran komunikasi dengan lingkungan kerja serta hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT United Waru Biskuit Manufactory. Adanya beberapa masalah komunikasi antara karyawan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja yang berakibat menurunkan produktivitas kerja juga sering terjadi. Dengan ini peneliti melaksanakan penelitian dengan judul “ Peran Komunikasi, Lingkungan kerja dan Hubungan Interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT United Waru Biskuit Manufactory”.

Tujuan peneliti dalam melakukan penelitian tersebut agar dapat mengetahui hubungan antara komunikasi, lingkungan kerja dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT United Waru Biskuit Manufactory Sidoarjo. Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan memiliki hasil yang signifikan dan berkesinambungan Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

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 BiskuitManufactory Sidoarjo?

Kategori SDGs : Adapun kategori SDGs yang dipilih peneliti untuk penelitian ini yaitu kategori ke 8 yaitu pekerjaanlayak dan pertumbuhan ekonomi. Setiap orang yang bekerja berhak mendapat pekerjaan yang layak serta untuk keluar dari cengkraman kemiskinan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi pada rumah tangga.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif-kuantitatif. Penelitian ini dengan populasi dan sempel tertentu, untuk pengumpulan data memakai instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik, memiliki tujuan untuk menguji hipotensi yang sudah ditentukan. Teknik pengumpulan data dengan sumber data primer yang diperoleh dari hasil observasi secara langsung ke lapangan, menggunakan kuesioner skala likert 5 pilihan dengan mengedarkan daftar pertanyaan dan pernyataan yang tertulis dan disebarkan secara langsung oleh responden. Maka dengan adanya kuosener atau angket ini memudahkan untuk mendapatkan data secara valid. Populasi merupakan seluruh dari subjek pada penelitian ini. Populasinya yaitu karyawan dari PT United Waru Biscuit Manufactory bagian produksi. Populasi yang diambil yaitu karyawan di PTUnited Waru Biskuit Manufactory Sidoarjo dengan jumlah karyawan 61 orang pada bagian produksi. Teknik sampling yang dipakai yaitu *Non-probability sampling* menggunakan sampel jenuh yangdimana memakai data populasi pegawai keseluruhan. Metode analisis yang digunakan yaitu Uji statistik dengan program SmartPLS 4.0, dan metode alisis data menggunakan Regresi Linier yaitu (Ujikoefisien determinasi/R², Uji T, dan Uji F) serta Uji Instrumen (Uji Reliabilitas dan Uji Validitas). Hipotesis :

- H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2: lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3: Hubungan Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1) Gambaran Umum Responden

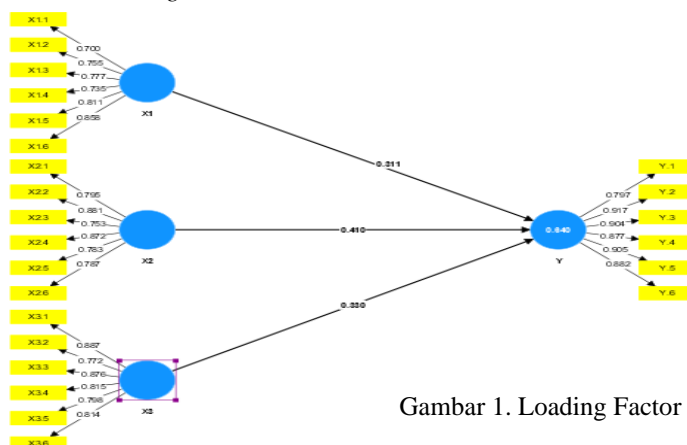
Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Deskripsi	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	30	30%
	Perempuan	31	31%
Usia	17-22	37	37%
	23-30	21	21%
	31-45	3	3%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

2) Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

a) Uji Validitas Konvergen



Gambar 1. Loading Factor

Validitas konvergen merupakan suatu korelasi antara skor indikator dengan skor variabel laten yang memiliki korelasi yang tinggi. Menurut [24], validitas konvergen dapat terpenuhi apabila nilai loading lebih besar dari 0,7 serta nilai average variance extracted (AVE) harus lebih tinggi dari 0,5.

Tabel 2. Outer Loading

	Komunikasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Hubungan Interpersonal (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
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

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pada tabel diatas hasil dari *outer loadings* menunjukkan 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 tertinggi pada indikator Y.2 sebesar 0,917 dan nilai terendah pada indikator X1.1 sebesar 0,700.

Tabel 3. Construct Reability and Validity

	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

Berdasarkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai pada Average Variance Extracted (AVE) di setiap variabel latennya memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai dari loading factor dan Average Variance Extracted (AVE) dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen dengan nilai yang tinggi.

b) Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan suatu uji yang dilakukan untuk memastikan bahwa pengukur- pengukur konstruk yang berbeda tidak memiliki korelasi yang tinggi. Untuk menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif dapat dilihat melalui nilai cross loading, dimana nilai setiap variabel lebih besar dari 0,70. [24]

Tabel 4. *Discriminant Validity (Cross Loading)*

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel 5 dari hasil pengolahan data penelitian diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel laten memiliki nilai cross loading lebih besar dibandingkan dengan nilai variabel laten lainnya. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel laten telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

c) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Menurut [24] untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai composite reliability harus lebih besar dari 0,70

Tabel 5. *Construct Reliability and Validity*

	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

Berdasarkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa Composite Reliability di setiap variabelnya memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap variabel laten sudah dapat dinyatakan valid dan reliabel, sehingga data dapat dilanjutkan pengujiannya melalui uji model struktural (inner model).

3) Analisis Model Struktural (Inner Model)

a) R Square

Koefisien determinasi atau R Square adalah suatu cara untuk menilai seberapa besar pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Semakin tinggi nilai berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Menurut [24] kriteria nilai R Square yaitu 0,75 model tergolong kuat; 0,50 model tergolong sedang/moderat; dan 0,25 model tergolong lemah.

Tabel 6. R Square

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

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan pada tabel 7 menunjukkan nilai R Square Adjusted sebesar 0,621 artinya variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini tergolong sebagai model yang moderate (sedang).

b) Uji Hipotesis

Tabel 7. Path Coefficient

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Komunikasi(X1) -> Kinerja Karyawan(Y)	0.311	2.006	0.045
Lingkungan Kerja(X2) -> Kinerja Karyawan(Y)	0.410	2.828	0.005
Hubungan Interpersonal(X3) -> Kinerja Karyawan(Y)	0.330	2.649	0.008

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

PEMBAHASAN

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. Pada variabel ini indikator pengaruh terhadap sikap merupakan indikator terbesar dibandingkan dengan indikator lainnya hal ini disebabkan karena komunikasi yang terjadi mampu menciptakan sikap yang baik antar sesama karyawan

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. Hal ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu [14] yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi dengan nilai indikator tertinggi adalah pemahaman.

Adanya komunikasi yang baik dan lancar mempermudah seseorang menerima dan memahami apa yang di sampaikan.

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. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan indikator terbesar ialah kondisi ruangan kerja, hal ini terjadi karena bahan yang tersedia telah sesuai dan memadai dalam mendukung aktivitas kerja para karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan [26] Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan. 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 penelitian ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu [27] yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Variabel lingkungan kerja dengan nilai tertinggi adalah kondisi ruang kerja. Ketika ruang kerja tertata dengan baik dan membuat nyaman, bekerjaseharian penuh tidak akan menjadi membosankan. Sebab lingkungan sangat mendukung keseimbangan kerja antara bekerja keras dan bersantai di sela-sela waktu kerja.

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. Pada variabel ini indikator terbesar ialah kuantitas kerja, hal ini terjadi dikarenakan hubungan antara karyawan dengan atasan berjalan dengan baik dan lancar tanpa adanya gap antara atasan dengan karyawan lainnya

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. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu [13] yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Variabel Hubungan Interpersonal dengan nilai indikator tertinggi adalah keakraban. pada dasarnya para pekerja harus saling akrab agar tidak ada masalah saat menjalankan pekerjaan. Hubungan baik yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan sebuah kedekatan yang bermanfaat untuk mereka.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pengolahan data diatas tentang bagaimana peran Komunikasi, Lingkungan kerja dan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan maka ditarik kesimpulan bahwa. 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. 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. 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.

Hasil ini digunakan sebagai masukan pada PT. United Waru Biskuit Manufactory dalam komunikasi , lingkungan dan hubungan interpesoanl terhadap kinerja karyawan dalam membangun komunikasi antar karyawan serta membangun lingkungan kerja yang sehat perlu dilakukan kepada semua karyawan tidak hanya atasan saja ,dan interpersonal pada karyawan inidikator terbesar ialah adanya hubungan baik antara karyawan dengan atasan yang berjalan dengan baik. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu kurangnya penelitian terdahulu yang spesifik terkait 4 variabel yaitu komunikasi, lingkungan kerja, hubungan interpersonal dan kinerja karyawan.

V. SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu penerapan komunikasi yang dimiliki karyawan pada PT. United Waru Biskuit Manufactory, supaya leader lebih memperhatikan antar karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dan jelas sehingga tidak terjadi kesalahpahaman

dan semua tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik, menciptakan komunikasi yang menyenangkan ke dua belah pihak. Dengan komunikasi yang baik juga akan mempermudah kerjasama dan komitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama pada ruang kerja dengan cara menata ruang kerja lebih baik lagi dan memberi sekat pada tiap seksi atau bagian. Selain itu, perlu penataan ruang kerja sehingga meja-meja atau lemari tidak terlalu berdekatan agar ruang gerak karyawan lebih luasa dan memudahkan pelaksanaan kerja. Dengan melihat analisis deskriptif komunikasi hendaknya perusahaan menjaga hubungan interpersonal antara karyawan dengan atasan maupun antar karyawan diwujudkan dengan acara gathering atau rapat mingguan untuk menjalin agar komunikasi dan hubungan tetap baik serta lingkungan kerja yang sudah tersedia di perusahaan tetap dijaga dan diperbaiki atau diganti ketika rusak agar karyawan tetap nyaman dan kinerja karyawan semakin meningkat. Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas serta memperdalam kembali penelitian ini melalui penambahan variabel lain agar bisa tergambar lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna.

IV. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih ini ditujukan kepada Allah SWT, karena ridho-Nyalah penelitian ini dapat terselesaikan. Rasa terimakasih juga penulis ucapkan pada Dosen Pembimbing yang selalu sabar memberi arahan dalam Menyusun penelitian ini hingga terselesaikan. Selain itu ucapan terima kasih kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, tak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dari orangtua, sahabat, rekan penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

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.
- [6] F. A. Silalahi, E. A. Wibowo, and R. Hasibuan, "Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam," *Equilibria*, vol. 9, no. 2, pp. 24–36, 2021.
- [7] I. A. Sri Krisna Dewi and I. G. Riana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Distrib. - J. Manag. Bus.*, vol. 7, no. 2, pp. 181–188, 2019, doi: 10.29303/distribusi.v7i2.81.
- [8] H. Fachrezi and H. Khair, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 107–119, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4834.
- [9] K. Okarina, Komang, Arin, Ardana, I., "Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate," *E-Journal Manag.*, vol. 11, no. 1, pp. 102–126, 2022, doi: 10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p06.
- [10] S. Khatijah, "Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Kota Banjarmasin," no. 1, 2022, [Online]. Available: http://eprints.uniska-bjm.ac.id/11482/%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/11482/1/ARTIKEL_SITI_KHATIJAH.pdf
- [11] I. Lase, "(2021) Lase_Pengaruh lingkungan kerja," *J. Educ. Dev.*, vol. 9, no. 2, pp. 600–602, 2021.
- [12] L. Rosa, "Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Insentif Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Technology Karya Mandiri Di Jakarta)," pp. 6–25, 2019.
- [13] N. Setiawan, H. A. Hasibuan, and A. Setiawan, "Pengaruh Hubungan Interpersonal DAN Efektivitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Empiris pada Kator Basaras Medan)," *J. Ilmu Manaj. METHONOMIX 1.2*, vol. 1, pp. 77–84, 2019.
- [14] J. Edbertkho and F. Sulaiman, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021," *Semin. Nas. Sains dan Teknol. Inf.*, pp. 290–294, 2021.

- [15] A. Rahman and H. Siswanto, "Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong," *J. Ekon. Trend*, vol. 07, no. 01, pp. 58–70, 2019.
- [16] M. A. Sabilalo, U. Kalsum, M. Nur, and A. R. Makkulau, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 3, no. 2, pp. 151–169, 2020.
- [17] I. M. Ginting, T. Bangun, D. Munthe, and S. Sihombing, "Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA)," *J. Manaj.*, vol. 5, pp. 35–44, 2019.
- [18] E. A. Sengkey, L. Dotulong, and G. Lumintang, "Pengaruh Reward, Punishment Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Tomohon," *J. EMBA*, vol. 9, no. 3, pp. 1692–1702, 2021.
- [19] I. A. Wijaya, R. A. Shahirah, and M. E. Yuliana, "ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN," *Citiz. J. Ilm. Multidisiplin Indones.*, vol. 2, no. 3, pp. 393–402, 2022, doi: 10.53866/jimi.v2i3.109.
- [20] A. A. D. Hermawan and I. G. M. Suwandana, "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 7, p. 4474, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p17.
- [21] F. Fahraini and R. Syarif, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 5, no. 1, pp. 20–30, 2022.
- [22] I. K. A. Darmasaputra and I. G. A. G. A. Sudibya, "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 9, p. 5847, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p24.
- [23] B. R. Laksono, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi ... BAJ (Behavioral Accounting Journal) Bayu Rama Laksono, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi ...," vol. 4, no. 1, pp. 249–258, 2021.
- [24] R. S. Hamid and S. M. Anwar, *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia, 2019.
- [25] Oktaviani, I., & Kusuma, K. A. (2022). The Effect of Compensation, Commitment and Work Discipline on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 15, 10-21070.
- [26] Ardiansyah, V., & Andriani, D. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEMAMPUAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SERBA USAHA TUNAS SETIA BARU PASURUAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(3), 366-374.
- [27] Bachrudin, B., Ali, M., & Sumartik, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sidoarjo [the Influence of Work Discipline, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in the Sidoarjo District Office]. *International Journal of Human Computing Studies*, 3(2), 264-272.

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.