

Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera

Tri Novia Mariana, Vera Firdaus, Rifdah Abadiyah

Department of management, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Correspondence: verafirdaus@umsida.ac.id, tnovia62@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan dan pengaruh terhadap komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik total sampling dalam pengumpulan data. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 130 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Makmur Sejahtera.

kata kunci: kinerja karyawan, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship and influence of communication, work environment, and motivation on employee performance at PT. Sarana Makmur Sejahtera. This type of research is quantitative descriptive research with total sampling technique in data collection. The number of respondents in this study was 130 people. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study revealed that simultaneously and partially there was a positive and significant influence between the variables of work environment communication and motivation on employee performance at PT. Sarana Makmur Sejahtera.

keywords : communication, employee performance, motivation, work environment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah pondasi utama dalam menjalankan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, pergerakan, dan pengawasan dalam fungsi operasional perusahaan, semuanya bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemajuan perusahaan dapat dicapai apabila karyawan menjalankan pekerjaan mereka dengan efektif, sebab ini pada akhirnya memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang unggul dari para karyawan memiliki potensi besar untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan (Gardapati & Irbayuni, 2023). Kinerja ini merujuk pada pencapaian kerja individu, meskipun seringkali karyawan diberikan tanggung jawab penuh.

Komunikasi yang efektif di dalam suatu organisasi adalah fondasi yang krusial dalam memastikan bahwa visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat dicapai (Suhairi dkk, 2023). Ini melibatkan aliran pesan dan informasi yang seimbang antara atasan dan bawahan. Dengan komunikasi yang baik, seorang pemimpin memungkinkan setiap karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan cara yang tepat dan efisien (Mediana & Khoiri 2023). Oleh karena itu, pemahaman tentang pentingnya komunikasi yang efektif dalam organisasi adalah kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang (Frisdayanti, 2019).

Permasalahan komunikasi di PT. Sarana Makmur Sejahtera menjadi salah satu hambatan dalam mencapai kinerja optimal perusahaan. Komunikasi yang jelas dan tepat sangat penting dalam konteks perusahaan, karena hal ini memastikan informasi yang dibutuhkan dapat mengalir dengan lancar antara semua anggota tim. Hal ini seharusnya membantu meningkatkan kerjasama, produktivitas, dan pemahaman tentang tujuan bersama. Namun, kenyataannya, terdapat kekurangan dalam aspek

komunikasi di perusahaan ini. Ketidakmampuan untuk berkomunikasi dengan baik telah merugikan kerja sama tim, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Aspek-aspek yang relevan meliputi manajemen, struktur perusahaan, deskripsi pekerjaan, tingkat kebebasan, serta kondisi fisik yang memadai, seperti ketersediaan tempat ibadah, ruang kerja yang nyaman, ventilasi yang baik, tingkat keamanan yang memadai, jam kerja yang sesuai, dan tugas-tugas yang memiliki makna (Mashuddin, 2022). Ini mencakup aspek seperti tingkat kelembapan, suhu, ventilasi, penerangan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja. Lingkungan kerja di PT. Sarana Makmur Sejahtera menghadapi serangkaian permasalahan yang signifikan. Salah satu masalah yang mencolok adalah adanya beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu yang tidak terelakkan yang dihadapi oleh para karyawan.

Motivasi merupakan elemen kunci dalam membantu karyawan mencapai kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan, seperti memberikan pengakuan atas kerja keras mereka, memberikan peluang pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Zain & Saragih 2023). Motivasi berperan sebagai alat untuk meningkatkan semangat dan dedikasi individu dalam bekerja secara kolaboratif, sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai kepuasan (Wijaya & Anoraga, 2021). Motivasi juga dapat dilihat sebagai perubahan dalam tingkat energi dalam diri seseorang yang muncul bersamaan dengan dorongan internal dan respon terhadap tujuan yang ditetapkan (Ibrahim dkk, 2020). Permasalahan dalam motivasi kerja karyawan muncul akibat ketidakpenghargaan terhadap hasil kerja karyawan dan kurangnya interaksi antara bawahan dan atasan di lingkungan kerja. Karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan oleh atasan melebihi kapasitas mereka, dan adanya ketidakadilan dalam penugasan pekerjaan karena tidak mempertimbangkan kompetensi individu. Hal ini terkait dengan ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan tingkat kontribusi dan kompetensi yang dimiliki karyawan.

PT. Sarana Makmur Sejahtera menghadapi beberapa fenomena, seperti turnover karyawan yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan masyarakat dan kinerja perusahaan, serta komunikasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi turnover karyawan. Selain itu, perusahaan ini fokus pada pelayanan 3S (*sales, service, dan sparepart*) untuk menjaga pelanggan dan meningkatkan daya saing di pasar, serta memiliki jaringan dealer yang tersebar dan akan terus bertambah untuk memudahkan mendapatkan pelayanan masyarakat purna jual yang prima. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan dan pengaruh terhadap komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif (Firmansyah & Dede, 2022); (Abdullah, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Sarana Makmur Sejahtera yang berjumlah 130 orang. Penelitian ini menggunakan data melalui kuisioner oleh responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda, namun sebelum itu dilakukan pengujian instrumen data kuisioner berupa uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Model penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan: Y = kinerja karyawan; α = konstanta; $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ = nilai koefisien regresi; X_1 = disiplin kerja; X_2 = lingkungan kerja; X_3 = keselamatan kerja; ε = kesalahan acak

HASIL

Tabel 1
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi (X1)				0,618	0,6	Reliabel
X1.1	0,662	0.186	Valid			
X1.2	0,585	0.186	Valid			
X1.3	0,640	0.186	Valid			
X1.4	0,698	0.186	Valid			

Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1.5	0,682	0.186	Valid	0,812	0,6	Reliabel
X1.6	0,719	0.186	Valid			
X1.7	0,698	0.186	Valid			
X1.8	0,637	0.186	Valid			
Lingkungan Kerja (X2)						
X2.1	0,704	0.186	Valid			
X2.2	0,722	0.186	Valid			
X2.3	0,753	0.186	Valid			
X2.4	0,700	0.186	Valid			
X2.5	0,673	0.186	Valid			
X2.6	0,701	0.186	Valid	0,616	0,6	Reliabel
X2.7	0,679	0.186	Valid			
X2.8	0,781	0.186	Valid			
Motivasi (X3)						
X3.1	0,701	0.186	Valid			
X3.2	0,713	0.186	Valid			
X3.3	0,757	0.186	Valid			
X3.4	0,700	0.186	Valid	0,603	0,6	Reliabel
X3.5	0,758	0.186	Valid			
X3.6	0,741	0.186	Valid			
Kinerja Karyawan (Y)						
Y.1	0,601	0.186	Valid			
Y.2	0,707	0.186	Valid			
Y.3	0,634	0.186	Valid			
Y.4	0,549	0.186	Valid			
Y.5	0,568	0.186	Valid			
Y.6	0,447	0.186	Valid			

Sumber: data olahan

Tabel 1 diketahui bahwa seluruh data kuesioner yang telah disebar memiliki koefisien korelasi $> 0,2521$ dimana $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$; sehingga dapat dikatakan seluruh data yang disebar sudah valid dan dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas yang diketahui pada masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan pada uji normalitas. Berdasarkan Tabel 2 uji normalitas dengan *one-sample kolmogorov-smirnov test* yang ditunjukkan dengan nilai asymp. sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05; artinya kuesioner yang disebar sudah bisa dikatakan terdistribusi dengan normal.

Tabel 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02138768
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.036
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: data olahan

Tabel 3
Uji Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,550	3,039		2,813	,006
	Komunikasi	,166	,076	,201	2,201	,030
	Lingkungan Kerja	,120	,056	,203	2,128	,036
	Motivasi	,170	,063	,250	2,681	,009

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui model persamaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y : 8,550 + 0,166X_1 + 0,120X_2 + 0,170X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien Komunikasi (X1) sebesar 0,166 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,166.
- Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,120 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,120.
- Koefisien Motivasi (X3) sebesar 0,170 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,170.

Tabel 3 juga menjelaskan hasil uji t pada model penelitian ini, yaitu: hasil uji t variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$; artinya variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suhairi dkk (2023); dan Ashshidiqy & Ali (2018) yang menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Kesadaran pekerja untuk mengikuti aturan dan prosedur kerja yang ditentukan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam penyesuaian lingkungan kerja dan bagaimana mereka mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$; artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mashuddin (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$; artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wijaya & Anoraga (2021); Ibrahim dkk (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,487 ^a	,237	,216	2,050

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui besar nilai adjusted R square sebesar ,237 atau 23,7%; artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sarana Makmur Sejahtera dipengaruhi oleh variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) sebesar 23,7%. Sisanya sebesar 76,3% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kualitas produk yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya, komunikasi yang efektif di tempat kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan melalui aliran informasi yang tepat antara pemimpin dan karyawan, memungkinkan koordinasi yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efisien. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung, termasuk dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, memberikan kondisi optimal bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi yang tinggi di antara karyawan menyebabkan peningkatan dedikasi, ketekunan, dan kreativitas dalam menjalankan tugas mereka. Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat komunikasi terbuka, menciptakan lingkungan

kerja yang positif, dan mendorong motivasi tinggi di antara karyawan. Langkah-langkah ini penting untuk mencapai kinerja yang optimal dan kesuksesan jangka panjang bagi organisasi.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Makmur Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan I, Aswaja Pressindo
- Firmansyah, D., Dede. 2022. Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Frisdayanti, A., 2019. Peranan Brainware dalam Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. 1(1). 60-69
- Gardapati, N. D., Irbayuni, S., 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wiharta Karya Agung Gresik. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 1-6.
- Ibrahim, A. M., Nurpratiwiningsih, L., Sunarsih, D., 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Hasil Belajar Dan Karakter Tanggung Jawab Siswa dalam Muatan Pkn. *Jurnal Riset Pendidikan Dasar (JRPD)* 1(1), 47–55.
- Mediana, Khoiri, M., 2023. Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 526-530.
- Mashuddin, Nurwahidah. 2022. Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(4), 363–366.
- Suhairi, R. B., Mutiara, A., Ningrum, L. D., Mahendra, M., 2023. Kontribusi Budaya Terhadap Efektifitas Komunikasi Bisnis pada Entitas Bisnis Syariah : Tinjauan Literatur. *Islaminomics: Journal of Islamic Economics, Business and Finance*, 13(2), 114–125.
- Wijaya, S. W., Anoraga, P., 2021. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117–27.
- Zain, M. F., Saragih, R., 2023. Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Mubarakfood Kudus. *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 7(2), 757-762
- .