

# Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Selaras Pertiwi

Sinta Olivia Hermawan\*

Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia  
Sinta1500olivia@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;  
Perbaikan 30 Februari 2023;  
Diterima 21 Maret 2023;  
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:

Komunikasi  
Motivasi  
Lingkungan Kerja  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana suasana tempat kerja, insentif, dan komunikasi berdampak pada kesuksesan karyawan PT. Pekerja Bumi Harmonis Intan merupakan populasi penelitian. Dalam penyelidikan ini, statistik dikumpulkan menggunakan kuesioner dan sampel 100 peserta. Teknik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan analisis SPSS versi 25 merupakan metodologi analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh thitung pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 2.389, 2.254, dan 2.674, lebih tinggi dari nilai  $t^{\text{tabel}}$  sebesar 1.660. Jelas dari hasil  $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$  bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui. Selain itu, nilai Fhitung sebesar  $17.504 > F^{\text{tabel}} 1,93$  Terdapat pengaruh secara simultan antara faktor independen komunikasi (X1), insentif (X2), dan pengaturan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas (p-value) 0,000 0,05 atau 5%. (Y).

## I. PENDAHULUAN

Kinerja setiap perusahaan sangat tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya, yang harus dilakukan dengan cara yang tepat dan efisien di setiap organisasi. Pekerja yang baik diperlukan agar bisnis berhasil. Untuk bersaing dengan bisnis lain, organisasi membutuhkan karyawan yang berkualitas. Fungsi sumber daya manusia dapat diperluas hingga mencakup bagian yang signifikan dalam kinerja perusahaan. Alhasil, pelaku usaha harus bisa mengedukasi seluruh pekerjanya agar paham dengan SOP (Standard Operating Procedure) yang digunakan usaha tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah penciptaan sistem formal yang berbeda yang digunakan oleh bisnis dan organisasi untuk memastikan bahwa penggunaan bakat dan minat, penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat membantu kelompok atau bisnis mencapai tujuannya.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Komunikasi**

Pertukaran verbal dan nonverbal antara orang-orang merupakan komunikasi, yang mencakup segala sesuatu yang dikatakan dan dilakukan untuk mencapai audiens yang dituju. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa informasi disebarluaskan secara konsisten dari manajemen atas ke staf tingkat bawah tanpa hilang dalam terjemahan.

(Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) mengatakan bahwa:

“Komunikasi adalah proses dimana seseorang menyampaikan pikiran dan idenya kepada orang lain dengan harapan penerima akan menangkapnya dan menggunakannya dengan tepat.”

### **Motivasi**

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk bekerja dengan tekun dan dengan antusiasme tertentu, memungkinkan pekerja untuk berkolaborasi, berfungsi secara efisien, dan berkontribusi pada semua upaya untuk mencapai pemenuhan dan hasil terbaik.

Diantisipasi bahwa energi dan kegembiraan yang ada di dalam tenaga kerja akan berdampak positif pada keuntungan perusahaan. Inspirasi berasal dari kedalaman jiwa seseorang. Sejauh mana keadaan batin Anda tercermin dalam tindakan yang Anda ambil di tempat kerja dan bagaimana tindakan tersebut membantu bisnis mencapai tujuannya merupakan indikasi dari kondisi tersebut.

Menurut penelitian psikologis, insentif seorang pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap apakah dia bersemangat atau antusias terhadap pekerjaannya atau tidak, atau sebaliknya, apakah dia tidak begitu antusias atau bersemangat terhadap pekerjaannya (Wiediya & Andy, 2022).

### **Lingkungan Kerja**

(Setia, Amelia, 2022) menyatakan bahwa :

Secara individual dan kolektif, instrumen dan peralatan yang digunakan, latar tempat seseorang bekerja, serta praktik kerja dan rencana kerja semuanya membentuk apa yang dikenal sebagai "lingkungan kerja.

Menurut (Priscillia, Lovie Angela, 2022) menyatakan bahwa:

“lingkungan kerja dapat merujuk pada alat fisik dan sumber daya yang tersedia bagi seorang karyawan, serta budaya dan norma perusahaan atau organisasi dengan lebih dari dua karyawan.”

### **Kinerja Karyawan**

(Setia, Amelia, 2022) menyatakan bahwa:

Output pekerja dalam hal "kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dilakukan" dalam melaksanakan fungsi esensial pekerjaan mereka adalah "kinerja pekerjaan".

### **III. METODE**

#### **1. Jenis Data**

Sugiyono 2017, 9 mengatakan bahwa:

“Peneliti menggunakan metode kualitatif karena postpositivisme, prinsip-prinsip, dan filsafat interpretatif, yang dapat kita gunakan dalam melakukan penelitian tentang keadaan objek alam, merupakan dasar dari penelitian ini. Bahkan dalam metode pengumpulan data penelitian ini, yang menggabungkan observasi, makalah, dan percakapan sumber, seorang peneliti adalah instrumen yang sangat penting. Temuan yang diperoleh bersifat kualitatif dan induktif dan membantu dalam memahami signifikansi, penampilan, dan karakter fenomena serta teori yang ditemukan.”

#### **2. Sumber Data**

Dua jenis sumber data yang berbeda digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

##### **1. Sumber data Primer**

Sumber data yang di peroleh langsung di dapatkan pada objek penelitian yaitu Pt. Intan Selaras Pertiwi diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner secara langsung kepada seluruh karyawan Pt. Intan Selaras Pertiwi.

##### **2. Sumber data Sekunder**

Data untuk penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber langsung dan tidak langsung, termasuk literatur, referensi, hasil penelitian sebelumnya, dan sumber lainnya.

#### **3. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Data penelitian ini berasal dari item aktual yaitu Pt. Intan Selaras Pertiwi. Ditetapkan dalam penelitian ini bahwa pada hari penelitian terdapat 130 orang yang bekerja di Pt. Bumi Harmonis Intan.

##### **2. Sampel**

Pt. Para pekerja Intan Harmonious Earth yang menerima survei diikutsertakan dalam sampel penelitian. Diketahui bahwa sampel dari populasi saat ini digunakan oleh peneliti ketika populasi besar dan tidak cukup waktu untuk memeriksa semua data. Para peneliti sampai pada tingkat kepercayaan 95%, atau 100 responden, menggunakan algoritma slovin dan data dari 130 responden.

#### IV. HASIL

##### 1. Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

##### Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 <sup>a</sup>	.354	.333	2.61837

a. Predictors: (Constant): Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut data yang ditunjukkan pada tabel di atas, di mana *Rsquare*(R<sup>2</sup>) sama dengan 0,354 untuk nilai 0,595, ini menunjukkan pergeseran. Studi ini menemukan bahwa pergeseran variabel penelitian seperti komunikasi, motivasi, dan suasana kerja menyumbang 33,3% dari variasi kinerja karyawan, sedangkan faktor lain menyumbang 66,7%.

##### 2. Tabel Uji Hipotesis

###### a. Uji T

##### *Uji T Parsial*

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
3	(Constant)	8.740	4.388		1.992	.049
	Lingkungan Kerja	.237	.089	.277	2.674	.009

Komunikasi	.255	.107	.252	2.389	.019
Motivasi	.198	.088	.207	2.254	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada data table diatas peneliti mendapatkan hasil seperti :

- Variabel bebas Komunikasi (X1) yang ditunjukkan pada tabel di atas beserta temuan uji statistik memiliki thitung sebesar  $5,772 > t.tabel 1,660$  dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Hasilnya, dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui, membuktikan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja.
- Hasil uji statistik variabel bebas Motivasi (X2) ditunjukkan pada tabel di atas. Dengan thitung  $4,563 > t.tabel 1,660$  dan Sig.  $0,000 < 0,05$ ,  $H_0$  dianggap tidak reliabel. dan  $H_a$ , menunjukkan bahwa faktor insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja.
- Dengan thitung  $5,791 > t.tabel 1,660$  dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka jelas bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  benar dan  $H_0$  salah.

## B. Uji F

### *Uji Statistik F*

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
3	Regression	360.026	3	120.009	17.504	.000 <sup>d</sup>
	Residual	658.164	96	6.856		
	Total	1018.190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa keberhasilan pegawai dipengaruhi oleh X1 atau dialog, X2 atau motivasi, dan X3 atau lingkungan kerja. Nilai kemungkinan penting (p-value) adalah 0,000005 atau 5%, karena  $F_{hitung} = 17,504$  dan  $F_{tabel} = 1,93$  (Y).

## V. KESIMPULAN

### 1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Intan Selaras Pertiwi.

Hasil penelitian mendukung teori alternatif, sehingga kita dapat mengesampingkan  $H_0$  dan mengadopsi  $H_a$ . Keberhasilan karyawan di PT. Bumi Harmonis Intan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel dialog.  $t_{hitung} 2,389 > t_{tabel} 1,645$  pada 0,000 ; Tingkat signifikansi 0,05 mendukung kesimpulan di atas, menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif memiliki dampak menguntungkan pada produktivitas di tempat kerja. Hal ini menunjukkan hubungan antara berbagai elemen arsitektur jaringan Intan PT. Bumi Harmonis dan produktivitas karyawan.

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intan Selaras Pertiwi

Data tersebut mendukung hipotesis nol, sehingga  $H_0$  disetujui dan  $H_a$  ditolak sebagai hipotesis penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa faktor reward sangat berperan dalam menentukan output karyawan di PT. Diamond Align Tanah Air. Analisis statistik (total  $t$  hitung  $2,254 > t_{tabel} 1,645$ , tingkat signifikansi 0,000; 0,05) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa imbalan meningkatkan produktivitas. Hal ini menunjukkan pengaruh penghargaan intrinsik terhadap keberhasilan karyawan di PT. Berlian Harmonis Bumi.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intan Selaras Pertiwi

Hasil penelitian mendukung teori alternatif, sehingga kita dapat mengesampingkan  $H_0$  dan mengadopsi  $H_a$ . Hal ini menandakan bahwa suasana kerja merupakan faktor utama di PT. Produktivitas karyawan Intan Harmonious Earth. Nilai  $t$  hitung  $2,674 > t_{tabel} 1,645$  dengan taraf signifikansi 0,000 ; 0,05 menegaskan kesimpulan sebelumnya, menunjukkan bahwa pengaturan tempat kerja secara positif mempengaruhi produktivitas pekerja. Produktivitas karyawan di Pt. Bumi Harmonis Intan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berkaitan dengan setting tempat kerja.

### 4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intan Selaras Pertiwi

Berdasarkan temuan hipotesis,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan di PT. Bumi Harmonis Intan dipengaruhi secara positif oleh faktor dialog, motivasi, dan lingkungan kerja ketika mereka hadir secara bersamaan. Tabel temuan nilai  $F$  hitung sebesar  $17,504 > F$  pada tingkat signifikansi 0,000 dapat digunakan untuk menentukan kesimpulan tersebut karena tingkat signifikansinya adalah ; dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan di PT. Bumi Harmoni Intan sangat dipengaruhi oleh komunikasi, motivasi, dan suasana kerja sekaligus. Artinya, jika Pt. Komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja Intan Selaras Pertiwi tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi pula. Sebaliknya jika Pt.

Komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja Intan Selaras Pertiwi rendah, maka kinerja karyawan akan menurun atau turun.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Pustaka Kreasi Mandiri* (hal. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Priscillia, Lovie Angela, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *EMABI: EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 3, 1–8.
- Setia, Amelia, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 1–14.  
<http://eprints.ubhara.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI> AGUNG Satrio %281512121086%29.pdf
- Wiediyya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elekrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.