
**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PADA
PT. MAH SING INDONESIA**

Shinta Vesmagita

Universitas Ibnu Kaldun

Email: Vesmagita@gmail.com

ABSTRACT

In achieving its objectives, PT. Mah Sing Indonesia should consider factors that can affect the performance of the employee. Among them are communication and work environment. Conditions of work environment and communication greatly affect the performance of an employee. The research is aimed to know: 1) the effect of organization communication influences on permanent employee's performance, 2) the effect of working environment influences on permanent employee's performance, and 3) together with organization communication and work environment influence on permanent employee's performance. The population in this study was the total number of permanent employee of PT. Mah Sing Indonesia. Of this population will be drawn sample used in this study as respondents. Sampling technique in this study using convenience purposive sampling. By using Slovin formula it can be seen the number of sample. The method of analysis used by the authors is the Multiple Linear Regression Analysis, the t-test, and F-test.

Keywords: *Communication, Work Environment and Employee Performance*

1. Pendahuluan

Fenomena yang terjadi di Indonesia khususnya adalah persaingan yang terjadi hampir pada semua bidang usaha sehingga perusahaan menuntut pimpinan dan karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja mereka atau hasil yang dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Begitu juga dengan usaha manufaktur dimana usaha ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat Indonesia khususnya di Bekasi yang merupakan salah satu dari pusat industri di Jabodetabek, dimana banyak para investor ingin menginvestasikan modalnya dengan cara membangun perusahaan manufaktur dan menghasilkan produk yang berkualitas sehingga membuat perusahaan industri banyak diminati oleh para investor untuk bekerjasama dalam menjalankan produksi mereka.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan dan pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Edy Sutrisno, 2009)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja (kinerja) dipengaruhi beberapa faktor. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Kinerja karyawan tetap PT. Mah Sing Indonesia sendiri agak menurun dikarenakan mereka menganggap kinerja mereka sudah baik, namun penilaian evaluasi kinerja tidak seimbang dengan apa yang sudah dikerjakan, tidak mendapatkan bonus, fasilitas parkir tidak memadai dan komunikasi antar karyawan tetap di PT. Mah Sing Indonesia masih belum terjalin baik dan belum efektif, sering terjadi kesimpangsiuran informasi dan juga ketika ada masalah yang harus ada suatu keputusan sebagai jalan keluar, beberapa masalah tersebut hanya menggantung tanpa adanya solusi. Selain komunikasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja PT. Mah Sing Indonesia untuk kebersihan, kerapian masih kurang dan kebisingan suara mesin mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kajian Pustaka

Istilah organisasi berasal dari bahasa Latin *organizare*, yang secara harfiah berarti paduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung. Di antara para ahli ada yang menyebut paduan itu sistem, ada juga yang menamakannya sarana. Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu.

Khomsahrial Romli (2014) mengemukakan, Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Definisi ini mengandung tujuh konsep kunci yaitu proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan dan ketidakpastian.

Mangkunegara (2007: 148) menyatakan ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan.

a. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu:

1. Keterampilan *Sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan, perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

2. Sikap *Sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, *sender* harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3. Pengetahuan *Sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

4. Media Saluran yang Digunakan oleh *Sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

b. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu:

1. Keterampilan *Receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

2. Sikap *Receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi dapat menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*. Maka dari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah dibandingkan dengannya.

3. Pengetahuan *Receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

4. Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

Menurut Khomsahrial Romli (2014: 81), Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, suhu udara termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007: 67)

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2007: 7)

Edy Sutrisno (2009: 151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, adalah:

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kausal. Desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. (Husein Umar, 2008: 35)

3.2. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Mah Sing Indonesia.

H₂: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Mah Sing Indonesia.

H₃: Diduga pula komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Mah Sing Indonesia.

3.3. Gambaran Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan tetap PT. Mah Sing Indonesia sebanyak 361 orang. Dari populasi ini akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *convinience purposive sampling*. Ukuran sampel yang dijadikan dasar pengukuran sampel menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2008) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 2%. Dengan menggunakan rumus Slovin di atas, maka dapat diketahui jumlah sampel, yaitu:

$$n = \frac{361}{1+(361)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{361}{3.61} = 100$$

Jadi, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, teknik penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. (Husein Umar, 2008: 49)

3.5. Metode analisa data

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS. (Husein Umar, 2008: 166)

Rumus korelasi *product moment*:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (2)$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari

n = Banyaknya koresponden

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing Y

Bila r hitung > r tabel data tersebut signifikan (valid), sebaliknya bila r hitung \leq r tabel maka data tersebut tidak signifikan (tidak valid).

3.6. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua akan menggunakan uji Cronbach's Alpha. Rumusnya:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (3)$$

dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

S_t^2 = deviasi standar total

$\sum S_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

Biasanya nilai r_{11} reliabel jika nilainya di atas 0,7.

Di dalam teknis operasional, uji validitas dan reliabilitas ini, peneliti akan memanfaatkan *Software Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

3.7. Menguji Kuesioner dengan Komputer

Paket *software* SPSS memiliki kemampuan untuk melakukan uji kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS versi 20.0.

Uji Normalitas

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji ini dilakukan sebelum melakukan analisa regresi. Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Husein Umar, 2008)

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di sekitar angka 1 atau *Tolerance* mempunyai nilai mendekati angka 1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada dan tidak adanya heteroskedastisitas dapat dengan menggunakan grafik plot yaitu antara prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika terdapat pola tertentu atau mengumpul di satu titik maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola tertentu atau menyebar tidak beraturan maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.8. Analisis Regresi Linear Berganda

Yaitu untuk mengetahui gambaran mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel X sebagai variabel independen (bebas) dengan variabel Y sebagai variabel dependen (terikat). Rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (4)$$

Dimana:

Y = kinerja

a = konstanta

b_1, \dots, b_2	= koefisien regresi masing-masing variabel
X_1	= komunikasi organisasi
X_2	= lingkungan kerja
e	= <i>error</i>

Uji t

Uji *t* atau lebih dikenal dengan istilah uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel komunikasi organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan tetap (Y). Pengujian signifikansi (*t*) dilakukan dengan pengujian rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} \quad (5)$$

$$dk = n - 2$$

Dimana:

t	= nilai <i>t</i> hitung
n	= jumlah responden
r	= koefisien korelasi hasil <i>r</i> hitung

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan α yang dipilih adalah sebagai berikut:

- Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh.
- Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh.

Uji F

Uji *F* digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas (komunikasi organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersama-sama. Rumus Uji *F* sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (6)$$

Dimana:

R	= koefisien korelasi ganda
k	= jumlah variabel independen
n	= jumlah anggota sampel

Kriteria pengambilan keputusan, ditetapkan sebagai berikut:

- Jika F hitung $>$ F tabel, maka signifikan.
- Jika F hitung $<$ F tabel, maka tidak signifikan.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, maka dari 100 kuesioner yang dikumpulkan didapat sebanyak 60 orang atau 60% yang berjenis kelamin pria, sedangkan sebanyak 40 orang atau 40% sisanya berjenis kelamin wanita. Berdasarkan tabel karakteristik responden menurut usia, dari 100 kuesioner yang dikumpulkan menunjukkan bahwa responden usia antara 20–30 tahun sebanyak 50 orang atau 50%, kemudian yang berusia antara 31–40 tahun sebanyak 39 orang atau 39%, sedangkan responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 11 orang atau 11%. Berdasarkan karakteristik masa kerja, diperoleh bahwa responden yang bekerja antara 1–5 tahun sebanyak 38 orang atau 38%, masa kerja antara 6–10 tahun sebanyak 32 orang atau 32% dan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 30 orang atau 30%. Berdasarkan karakteristik responden menurut status perkawinan maka dari 100 responden yang diteliti, terdapat sebanyak 72 orang atau 72% yang sudah kawin, sedangkan yang belum kawin sebanyak 28 orang atau 28%.

4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.840	1.852		7.472	.000
Komunikasi Organisasi	.222	.092	.234	2.416	.018
Lingkungan Kerja	.153	.085	.175	1.803	.074

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20.0

Berdasarkan hasil pengolahan regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel 4.12, maka diperoleh hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,840 + 222X_1 + 153X_2$$

4.2. Uji Hipotesis

Uji Serempak (Uji F)

Tabel menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 4,613 > F tabel sebesar 3,090, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Mah Sing Indonesia.

HASIL UJI F

Tabel 2. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	52.266	2	26.133	4.613	.012 ^a
	Residual	549.524	97	5.665		
	Total	601.790	99			

Tabel 2. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	52.266	2	26.133	4.613	.012 ^a
	Residual	549.524	97	5.665		
	Total	601.790	99			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20.0

4.3. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.840	1.852		7.472	.000
	Komunikasi Organisasi	.222	.092	.234	2.416	.018
	Lingkungan Kerja	.153	.085	.175	1.803	.074

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.14, nilai t hitung komunikasi organisasi sebesar 2,416 dan nilai t tabel sebesar 1,985 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima karena t hitung $2,416 > t$ tabel 1,985. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan tetap PT. Mah Sing Indonesia. Nilai t hitung yang positif artinya pengaruh yang terjadi adalah positif, atau dapat diartikan semakin tinggi atau semakin baik komunikasi organisasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis pertama yang berbunyi, "variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja PT. Mah Sing Indonesia" terbukti.

Sedangkan nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 1,803 dan nilai t tabel 1,985 sehingga H_0 diterima karena t hitung $1,803 < t$ tabel 1,985. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. Mah Sing Indonesia walaupun berpengaruh positif, tetapi apabila semakin baik atau semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap dikarenakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal kompensasi finansial, asuransi untuk kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Dan menurut survei kondisi lingkungan kerja sudah cukup memadai.

Dari hasil uji t diperoleh kesimpulan variabel komunikasi organisasi yang secara parsial merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap pada PT. Mah Sing Indonesia.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut Mangkunegara (2007: 148) menyatakan ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak **sender** atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak **receiver** atau komunikan. Menurut Khomsahrial Romli (2014: 81), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, suhu udara termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Edy Sutrisno (2009: 151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Selain itu Anita Cempaka Putri (2012) memaparkan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors, Tbk cabang Medan. Iqbal Gustin (2012) juga membuktikan dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan komputer program *SPSS* versi 20 menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 13,840 + 222X_1 + 153X_2 + e$ dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap. Dengan nilai t hitung sebesar 2,416 (lebih besar dari t tabel 1,985) dan nilai signifikan sebesar 0,018. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetap dapat diterima. Sedangkan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan tetap tidak berpengaruh signifikan. Dengan nilai t hitung sebesar 1,803 (lebih kecil dari t tabel 1,985) dan nilai signifikan sebesar 0,074 (lebih besar dari 0,05). Secara simultan komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung 4,613 (lebih besar dari f tabel 3,090) dan nilai signifikansi 0,012. Sehingga semakin tinggi atau semakin baik komunikasi organisasi dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Hasil uji menunjukkan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Mah Sing Indonesia sehingga apabila ada masalah yang dibahas dalam rapat, harus ada keputusan atau solusi agar masalah tidak mengambang (open/continue) berlarut-larut. Komunikasi dapat ditingkatkan contoh mengecek email setiap pagi saat menyalakan komputer sehingga mengetahui apakah ada mail *urgent* atau tidak. Untuk lingkungan kerja sendiri box-box atau kontainer yang berantakan harus dirapikan dan ciptakan suasana kerja yang membuat nyaman diri sendiri dan lebih baik lagi apabila orang lain juga merasa nyaman dan aman saat berada di lingkungan kerja.

Kinerja karyawan yang kurang agar lebih diperhatikan dan bantu untuk mencari jalan keluar apabila kinerja tersebut makin menurun.

6. Simpulan Dan Saran

6.1. Simpulan

Setelah dilakukan analisis hasil dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisa menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Mah Sing Indonesia.
2. Komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Mah Sing Indonesia.
3. Komunikasi organisasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan tetap di PT. Mah Sing Indonesia. Artinya karyawan PT. Mah Sing Indonesia lebih tergantung pada baiknya sistem komunikasi organisasi dalam peningkatan kinerjanya.

6.2. Saran

Atasan sebaiknya selalu melakukan diskusi dengan bawahan, atasan memberikan dorongan untuk maju kepada bawahan, komunikasi antara bawahan dengan atasan harus terjalin dengan baik, informasi mengenai aktifitas karyawan disampaikan dengan jelas dan karyawan sebaiknya melakukan pekerjaan sesuai job desc, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Komunikasi yang baik saat menyelesaikan suatu masalah, contohnya tidak menyalahkan satu sama lain tetapi apapun masalahnya setiap individu berusaha mencari solusi karena karyawan adalah perencana, pelaksana dan juga tim sukses suatu proyek, pentingnya kerjasama yang dapat dimulai dari komunikasi organisasi yang baik diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Mencek mail saat tiba di kantor, cek apakah ada info yang urgent atau tidak. Untuk informasi pembaharuan apapun itu yang berhubungan dengan pekerjaan, diharapkan kerjasama dari seluruh pihak memastikan setiap karyawan mengetahui seluruh informasi, tidak hanya informasi setengah-setengah yang sampai karena hal ini dapat menimbulkan kesalahpahaman. Dengan adanya departemen SHE dan P2K3 diharapkan ke depannya akan menjadi lebih baik.

Selain memperhatikan komunikasi organisasi dan lingkungan kerja, perusahaan baiknya memperhatikan kebutuhan karyawan baik dari segi kompensasi finansial, posisi kerja disesuaikan dengan minat dan latar pendidikan serta kemampuan karyawan. Kebutuhan sosial karyawan, penghargaan dan punishment yang seimbang dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Amirullah dan Haris Budiyono. 2004. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Bruce, Anne. 2003. *Rahasia Tempat Kerja Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Serambi Ilmu Semesta: Jakarta.
- Gustin, Iqbal. 2012. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unisbank Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol 1. No 1.
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.

- Neal Jr., James R. 2004. *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Prestasi Pustaka: Jakarta.
- Putri, Anita C. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors, Tbk cabang Medan. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan (tidak dipublikasikan).
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Edisi Revisi. Grasindo: Jakarta.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Pradnya Paramita: Jakarta.
- Sri Suranta. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Jurnal Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi kedua. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Winbie. 2012. "Komunikasi Organisasi". <http://winbiewimpie.blogspot.com>