

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN KARISMA KABUPATEN KEDIRI

Eva Elviana<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Bidang Konsentrasi MSDM, Universitas Islam Kediri, Program Studi Manajemen  
Email author: elvianaeva566@gmail.com

### Abstract

*This study discusses the effect of communication and work environment on employee performance at Karisma Supermarket, Kediri Regency. This study aims to identify and explain the results of communication and work environment on employee performance at Karisma Supermarket, Kediri Regency. The method used in this research is descriptive quantitative. The population used in this study were employees at supermarkets, totaling 35 people. The sample used in this research was supermarket employees, totaling 35 people using the total sampling technique. Data processing in this study is using multiple linear regression with two independent variables and one dependent variable. The results of this study are: There is an influence between communication and employee performance at Karisma Supermarkets, Kediri Regency, which is calculated based on the significance test. The calculated t value is 8.923 and the t table value (n = 35, df=2) is 1.69. There is an influence between the work environment and employee performance calculated based on the significance test. The calculated t value is 2.044 and the t table value (n = 35, df = 2) is 1.69. There is a significant positive effect between communication and the work environment on the performance of Karisma Swalayan employees. It can be seen from the multiple regression equation based on research data that is significant (.00 < .05). In the ANOVA table, the value of Fcount = 59.755 is obtained, compared to the value of Ftable at the 5% level (n = 35, df = 2 f = 3.10). From the Fcount value it can be concluded that Ho is rejected. The R Square value or the coefficient of determination (KD) which shows how good the regression model is formed by the interaction of two independent variables and one dependent variable. The KD value obtained was 0.579. So it can be interpreted that the communication and work environment variables have a contribution effect of 57.9% on employee performance variables and the remaining 42.1% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** Work Environment, Communication and Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hasil komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan di Swalayan yang berjumlah 35 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini karyawan di Swalayan yang berjumlah 35 orang dengan teknik total sampling. Pengolahan data pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi linear berganda dengan dua variabel independent dan satu variabel dependent. Hasil dari penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh antara komunikasi dan kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri dihitung berdasarkan uji signifikansi. Nilai t hitung adalah sebesar 8,923 dan nilai t tabel (n= 35, df=2) yaitu 1.69. Terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan dihitung berdasarkan uji signifikansi. Nilai t hitung adalah sebesar 2,044 dan nilai t tabel (n= 35, df=2) yaitu 1.69. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Karisma dilihat dari persamaan regresi berganda berdasarkan data penelitian adalah signifikan (.00<.05). Pada tabel ANOVA diperoleh nilai Fhitung = 59,755, dibandingkan dengan nilai Ftable pada taraf 5% ( n= 35, df= 2 f= 3.10). Dari nilai Fhitung tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak. Nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,579 Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 57,9% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Komunikasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari keefektifan komunikasi antara pemimpin dan karyawannya. Komunikasi dapat disampaikan dengan berbagai cara antara lain melalui saran maupun instruksi serta informasi-informasi dari pihak luar yang berkaitan dengan perusahaan tersebut. Komunikasi dapat dikatakan efektif ketika kedua belah pihak mencapai kesimpulan dan pengertian sesuai dengan tujuan yang ingin disampaikan. Kurangnya komunikasi dari seorang pemimpin bisa menututkan efektifitas tenaga kerja. Salah satu tidak berhasilnya komunikasi berupa tidak jelasnya informasi yang menyebabkan tujuan tidak tercapai dengan baik. Menurut pendapat Mangkunegara (2013) komunikasi merupakan proses transfer informasi dari satu individu ke individu lain agar saling memahami sebuah gagasan maupun ide untuk memahami suatu tujuan tertentu. Pimpinan atau leader dapat melakukan tugasnya dengan menyampaikan tugas-tugas dan fungsi karyawan dalam hal mengorganisir, mengawasi, dan merencanakan. Semua hal tersebut dapat tercapai dengan adanya komunikasi yang baik satu sama lain.

Beberapa permasalahan komunikasi yang kerap terjadi di *Swalayan* Karisma antara lain adalah perbedaan bahasa daerah antar karyawan, kurang memahami bahasa komunikasi antar-individu, serta malas berinteraksi dengan sesama. Akibatnya komunikasi tidak berjalan dengan baik didukung dengan leader yang kurang peka dan kurang mengevaluasi karyawan atau tenaga kerja pada *swalayan* tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Anggi Sari Lubis (2016) menyatakan bahwa secara simulasi variabel komunikasi sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun dengan rekan kerja dalam memperoleh informasi akan lebih mudah dimengerti, dan efektivitas kerja karyawan meningkat, begitu pula dengan penjualan pasti mengalami peningkatan.

Hasil kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan apa yang telah diberikan untuk perusahaan. Kinerja karyawan yang baik diukur dari seberapa karyawan tersebut memberikan kontribusi bagi perusahaannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan komunikasi yang memadai, kinerja karyawan dapat lebih maksimal dan mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Aspek-aspek yang mendukung kenyamanan lingkungan kerja antara lain struktur, deskripsi, dan manajemen perusahaan. Disamping itu kebebasan beraktivitas seperti

disediakan ruang istirahat, tempat ibadah yang layak dan jam kerja yang sesuai juga menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja. Baik bagi pemimpin atau leader memperhatikan kenyamanan karyawan untuk memaksimalkan kinerja yang mereka miliki

Sebagaimana sebuah perusahaan, perkembangan *swalayan* juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik pasti memberikan kontribusi bagi kemajuan dan kesuksesan sebuah *swalayan*. Dengan hal tersebut maka keuntungan yang didapatkan juga menjadi maksimal. Permasalahan kurang optimalnya kinerja karyawan di Swalayan Karisma adalah jam kerja berlebih yang terkadang masih terjadi dikarenakan target penjualan yang belum tercapai. Dengan kondisi menumpuknya beban kerja, membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja serta jenuh dan bosan dalam melakukan pekerjaannya.

Aktivitas berupa kinerja dapat diukur dengan tercapainya target yang dimiliki sebuah perusahaan. Faktor pengukuran juga disesuaikan dengan tujuan perusahaan mempertimbangkan indikator tertentu secara berwujud dan terukur tingkat tercapainya manajemen atas strategi yang dipilih. Berdasarkan dari hasil observasi awal kinerja Karyawan yang ada pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri masih berjalan kurang maksimal hal ini disebabkan oleh terlalu banyaknya pekerjaan yang kurang memadai karena faktor Beban kerja yang berlebihan. Oleh sebab itu, dengan adanya latar belakang ini penulis ingin memastikan benar tidaknya keberhasilan suatu *Swalayan* karena Karyawan kurang aktif melakukan komunikasi dengan pimpinannya, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif terhadap kinerja karyawan di *Swalayan* Karisma dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri ”

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri. 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri. 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:4), manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pelaksanaan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi/memelihara dan pemisahan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2009:23), manajemen sumber daya manusia ialah seni/ilmu yang mengelola hubungan dan peran karyawan untuk secara efektif menggunakan keterampilan manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2011:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemilihan, seleksi, pengembangan, retensi dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli teori manajemen sumber daya manusia di atas, disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah tentang proses manajemen tenaga kerja perusahaan dimulai dengan organisasi, perencanaan, implementasi, dan pemantauan. Melalui kepemimpinan dan manajemen, bisnis dapat menarik karyawan yang berkualitas dan kompeten dan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan juga tergantung pada sumber daya manusianya agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Baik perusahaan besar maupun kecil harus menggunakan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, kita membutuhkan orang-orang dengan komitmen dan kreativitas yang tinggi sebagai leader atau pemimpin bagi para karyawan.

### Komunikasi

Komunikasi berasal dari kata *communicatio* yang berarti sama. Komunikasi dapat terjadi ketika terdapat kesamaan makna antara pesan yang dimaksud oleh pembicara (komunikator) dengan pesan yang diterima oleh individu lawan bicaranya (komunikan). Orang yang dapat melakukan komunikasi secara efektif disebut komunikatif. Hovland mengartikan proses komunikasi sebagai suatu proses yang memungkinkan seseorang mengirimkan rangsangan untuk mengubah sikap orang lain. (Muljana, 2010: 62).

Dalam komunikasi antara dua orang, komunikasi terjalin ketika keduanya memiliki pemahaman yang sama. Untuk keperluan definisi ini, komunikator pada dasarnya adalah pencapaian kepentingan yang sama di antara mereka yang terlibat dalam komunikasi dan

perbedaan antara komunikator (pembawa pesan) dan komunikan (penerima pesan) dari pesan yang disampaikan. Diperlukan kesetaraan agar komunikasi yang baik dan efektif, sehingga komunikator memahami sepenuhnya apa yang komunikator maksudkan (Effendy, 2015:9).

Komunikasi memegang peranan penting dalam kehidupan manusia karena aktivitas manusia sehari-hari dilakukan melalui komunikasi. Orang selalu terjebak dalam komunikasi, kapan saja, di mana saja, dalam situasi apa pun. Sebagai makhluk sosial, manusia ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Orang-orang ingin mengetahui dunia di sekitar mereka. Rasa ingin tahu mendorong orang untuk berkomunikasi. Oleh karena itu, komunikasi merupakan kebutuhan manusia yang sangat mendasar, sehingga melalui komunikasi manusia dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan hidupnya

Dari pengertian di atas, komunikasi adalah proses penyampaian tanda-tanda, baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, komunikasi dibagi menjadi dua antara lain: komunikasi verbal dan non-verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi langsung, dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan. Aktivitas komunikasi adalah rangkaian kata demi kata yang menunjukkan pesan lisan dan tertulis yang dikirim dan diterima. Di sisi lain komunikasi non verbal merupakan komunikasi tidak langsung bisa diungkapkan dengan bahasa tubuh, gerak isyarat dan simbol serta intonasi dan emosi tiap-tiap individu. (Liliweri, 2012).

### **Lingkungan Kerja**

Pada saat melakukan aktivitas bekerja, komponen penting bagi para karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja, secara langsung maupun jangka panjang memberikan pengaruh pada jalannya perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman memberikan motivasi dan semangat kerja karyawan dalam memenuhi target yang akan dicapai. Beberapa contoh bentuk kenyamanan lingkungan kerja antara lain tempat ibadah, kebersihan, ruang istirahat yang memadai dan lain sebagainya (Danang Sunyoto, 2012). Beberapa lingkup yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain interaksi antara pemimpin dan karyawan serta dari faktor perilaku karyawan satu sama lain.

Apabila karyawan puas dengan lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga menguntungkan perusahaan begitupula sebaliknya. Beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain hubungan antar karyawan baik sesama karyawan, bersama atasan dan sebagai kelompok suatu divisi. Selanjutnya terdapat juga

tingkat kebisingan, berupa tidak tenangnya/bising kondisi lingkungan kerja mengakibatkan pengaruh yang tidak baik saat bekerja. Terakhir adalah peraturan kerja, kejelasan dan keadilan dalam menyusun peraturan kerja memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi para karyawan sehingga berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

Mardiana (2005) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja di mana mereka bekerja, mereka cenderung merasa betah dan melakukan aktivitas di tempat kerja, yang menghasilkan penggunaan jam kerja yang lebih efisien dan optimis serta kinerja karyawan yang lebih tinggi. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, tetapi juga hubungan kerja antara rekan kerja serta antara bawahan dan atasan. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2009:5), kinerja ialah hasil dari proses kegiatan sesuai dengan indikato dan fungsi suatu pekerjaan tertentu atau profesi tertentu. Disisi lain, Mangkunegara (2013:67), berpendapat bahwa kinerja merupakan upaya seorang tenaga kerja untuk menjalankan tugas sesuai dengan *jobdesk*/tanggung jawab yang diemban sehingga memberikan hasil secara kualitatif dan kuantitatif. Menurut pendapat Gibson (dalam Riani 2011:98) kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh bersesuaian dengan tujuan organisasi meliputi kualitas, kuantitas, eifisiensi, standar, dan aktivitas kerja

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai kinerja, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah proses (*outcome*) seorang pegawai yang melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang maksimum.

### **Kerangka Teorik**

Kerangka teoritis merupakan sebuah kerangka penalaran yang terdiri dari teori atau konsep sebagai acuan peneliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel bebas (*independent*) berupa komunikasi dan lingkungan dan variabel terikat (*dependent*) berupa kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri

Diperkirakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa meningkatnya komunikasi dan kenyamanan lingkungan kerja berpengaruh pada keefektifan kinerja karyawan begitupun sebaliknya. Apabila unsur-unsur yang terdapat pada komunikasi dan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersamaan maka akan tercipta kinerja karyawan yang maksimal sehingga menghasilkan perusahaan yang berkualitas.

### **Formulasi Hipotesis**

Menurut pendapat Sugiyono (2018: 134), hipotesis adalah sebuah hasil/jawaban sementara bertujuan untuk menjawab rumusan permasalahan yang telah disusun sebelumnya. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) H1: Diduga ada pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.  
Ha: Diduga ada pengaruh antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.  
Ho: Tidak ada pengaruh antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) H2: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.  
Ha: Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.  
Ho: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 3) H3: Diduga ada pengaruh antara simultan antara pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.  
Ha: Diduga ada pengaruh simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.  
Ho: Tidak ada pengaruh simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Metode Penelitian**

#### **Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian meliputi tahapan dan teknik penelitian. Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk membantu peneliti melaksanakan tahap demi tahap urutan penelitian. Pada metode penelitian terdapat prosedur penting untuk menyelesaikan masalah-masalah penelitian. Di sisi lain, menguasai metode penelitian tidak hanya untuk menyelesaikan berbagai masalah penelitian tetapi juga memajukan dan mengembangkan



bidang ilmiah di tempat kita terlibat serta menambah penemuan yang memberikan manfaat bagi dunia pendidikan bahkan masyarakat luas.

Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan pemahaman yang sesuai sehingga penelitian diterapkan dalam Batasan hanya meliputi pengaruh dua faktor saja antara lain pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Karisma.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Achmadi dan Narbuko (2015) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan solusi berbasis data untuk masalah saat ini dengan menyajikan, menganalisis, dan menafsirkannya. Pendekatan kuantitatif deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam menyelesaikan penelitian. Hal ini dikarenakan pendekatan jenis ini cocok bagi topik penelitian yang membutuhkan perhitungan dan deskripsi data untuk memperjelas hasil penelitian.

### ***Lokasi penelitian***

Tempat penelitian ini dilaksanakan di *Swalayan* Karisma yang beralamat di Blabak Jalan Sawit, nomor 388, *Swalayan* Karisma Kandat, Kabupaten Kediri. Adapun alasan yang menjadi peneliti dalam mengambil objek *Swalayan* Karisma tersebut adalah karena data dan lokasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dengan mudah. Penelitian dilakukan pada *Swalayan* Karisma Kabupaten Kediri adalah karena ingin meneliti seberapa berpengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *Swalayan* Karisma.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017: 136) Populasi merupakan wilayah generasi yang terdiri dari objek serta subjek memiliki kuantitas dan karakter tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini yakni karyawan di *Swalayan* Karisma yang berjumlah 35 orang.



## Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 137) Sampel merupakan bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan digunakan dalam penelitian. Apabila penelitian yang dilakukan mempunyai populasi yang cukup besar dan tidak memungkinkan untuk mengambil semua populasi karena terbatasnya waktu, tenaga, dan juga biaya. Oleh karena itu peneliti memakai sampel yang merupakan bagian dari populasi yang sudah ada.

### *Teknik Pengambilan Sampel*

Menurut Sugiyono (2017:142) Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Non *Probability* Sampling, merupakan teknik yang tidak memberikan kesempatan bagi tiap-tiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Teknik ini bersifat subjektif dan pemilihan elemen populasi tidak dapat ditentukan secara jelas. Menurut Sujarweni (2019: 88) Pengambilan Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

### **Penentuan Jumlah Sampel**

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yang artinya peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel yang berjumlah 35 orang.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### **Hasil Penelitian**

#### 1) *Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Komunikasi (X1)*

Dalam uji validitas dan uji reliabilitas, peneliti mengambil keseluruhan responden yaitu 35. Berikut paparan hasil validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 21 untuk variabel X1:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Komunikasi**

| No | Komunikasi | R tabel | r hitung |
|----|------------|---------|----------|
| 1  | Item 1     | 0.333   | ,748**   |
| 2  | Item 2     | 0.333   | ,688**   |
| 3  | Item 3     | 0.333   | ,713**   |
| 4  | Item 4     | 0.333   | ,747**   |
| 5  | Item 5     | 0.333   | ,720**   |

Sumber: Data primer diolah SPSS 21.0 (2022)

Berdasarkan *output* di atas di atas diketahui angka r-tabel (0,333) untuk item 1 sampai 5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut valid karena r hitung memiliki nilai berada diatas R tabel. Secara keseluruhan hasil pengujian reliabilitas instrument dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,785                   | 5          |

Sumber: Data primer diolah SPSS 21.0 (2022)

Selanjutnya untuk menafsirkan hasil uji reliabilitas, ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- (1) Nilai alpha 0,00-0,2 artinya kurang reliable
- (2) Nilai alpha 0,21-0,04 artinya agak reliable
- (3) Nilai alpha 0,41-0,6 artinya cukup reliable
- (4) Nilai alpha 0,61-0,8 artinya reliable
- (5) Nilai alpha 0,81-1,00 artinya sangat reliable

Dari hasil pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS versi 21.0 diketahui nilai koefisiensi *alpha* sebesar 0,785 terletak di antara nilai *alpha* 0,61-0,8. Maka dari itu, instrument berupa angket dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

## 2) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

Dalam uji validitas dan uji reliabilitas, peneliti mengambil keseluruhan responden yaitu 35. Berikut paparan hasil validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 21 untuk variabel X2:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

| No | Lingkungan Kerja | R tabel | r hitung |
|----|------------------|---------|----------|
| 1  | Item 1           | 0.333   | ,388**   |
| 2  | Item 2           | 0.333   | ,581**   |
| 3  | Item 3           | 0.333   | ,685**   |
| 4  | Item 4           | 0.333   | ,651**   |
| 5  | Item 5           | 0.333   | ,731**   |
| 6  | Item 6           | 0.333   | ,678**   |
| 7  | Item 7           | 0.333   | ,632**   |

|   |        |       |        |
|---|--------|-------|--------|
| 8 | Item 8 | 0.333 | ,628** |
|---|--------|-------|--------|

Sumber: Data primer diolah SPSS 21.0 (2022)

Berdasarkan *output* di atas di atas diketahui angka R tabel (0,333) untuk item 1 sampai 8. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut valid karena r hitung memiliki nilai berada diatas R tabel. Secara keseluruhan hasil pengujian reliabilitas instrument dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,752                   | 8          |

Sumber: Data primer diolah SPSS 21.0 (2022)

Selanjutnya untuk menafsirkan hasil uji reliabilitas, ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- (1) Nilai alpha 0,00-0,2 artinya kurang reliable
- (2) Nilai alpha 0,21-0,04 artinya agak reliable
- (3) Nilai alpha 0,41-0,6 artinya cukup reliable
- (4) Nilai alpha 0,61-0,8 artinya reliable
- (5) Nilai alpha 0,81-1,00 artinya sangat reliable

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS versi 21.0 diketahui nilai koefisiensi *alpha* sebesar 0,752 terletak di antara nilai *alpha* 0,61-0,8. Maka dari itu, instrumen angket dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

### 3) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Pada proses uji validitas dan uji reliabilitas I, peneliti menggunakan keseluruhan responden yaitu 35. Berikut merupakan pemaparan hasil validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 21 untuk variabel Y:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

| No | Kinerja Karyawan | R tabel | r hitung |
|----|------------------|---------|----------|
| 1  | Item 1           | 0.333   | ,637**   |
| 2  | Item 2           | 0.333   | ,860**   |
| 3  | Item 3           | 0.333   | ,824**   |
| 4  | Item 4           | 0.333   | ,820**   |
| 5  | Item 5           | 0.333   | ,847**   |
| 6  | Item 6           | 0.333   | ,706**   |

Sumber: Data primer diolah SPSS 21.0 (2022)

Berdasarkan *output* di atas di atas diketahui angka R tabel (0,333) untuk item 1 sampai 6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut valid karena r hitung memiliki nilai berada diatas R tabel. Secara keseluruhan hasil pengujian reliabilitas instrument dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,795                   | 6          |

Sumber: Data primer diolah SPSS 21.0 (2022)

Selanjutnya untuk menafsirkan hasil uji reliabilitas, ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- (1) Nilai alpha 0,00-0,2 artinya kurang reliable
- (2) Nilai alpha 0,21-0,04 artinya agak reliable
- (3) Nilai alpha 0,41-0,6 artinya cukup reliable
- (4) Nilai alpha 0,61-0,8 artinya reliable
- (5) Nilai alpha 0,81-1,00 artinya sangat reliable

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS versi 21.0 diketahui nilai koefisiensi *alpha* sebesar 0,795 terletak di antara nilai *alpha* 0,81-1,00. Maka dari itu, instrumen angket dinyatakan reliable.

### **Pengujian Hipotesis**

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dasar yang terdiri dari uji normalitas residual, uji heterokedastisitas, dan uji multilinearitas dan uji autokorelasi. Akan tetapi, dalam uji asumsi dasar tersebut, uji autokorelasi tidak dilakukan karena data yang diteliti tidak bersifat *time series*. Apabila uji asumsi dasar terpenuhi, maka analisis regresi dapat dilakukan. Berikut merupakan hasil analisis kuantitatif yang telah dihitung peneliti, antara lain:

## 1) Uji Asumsi Dasar

### (1) Uji Normalitas Residual

Ghozali (2016: 154) berpendapat bahwa untuk menguji model regresi variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak maka perlu dilakukan uji normalitas. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan satu sampel Kolmogorov-Smirnov. Namun jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika hasil Kolmogorov-Smirnov satu sampel memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.7**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| Variabel              | Asymp. Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|-----------------------|------------------------|------------|
| Komunikasi (X1)       | 0,812                  | Normal     |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,782                  | Normal     |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 0,803                  | Normal     |

Berdasarkan tabel *One sample Kolmogrov-smirnov* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar: Komunikasi (X1): 0,812, Lingkungan Kerja (X2): 0,782, dan Kinerja Karyawan (Y): 0,803. Nilai tersebut dapat dibandingkan dengan nilai 0,05 atau taraf signifikansi 5%. Berikut adalah pedoman dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, antara lain:

Distribusi data tidak normal apabila nilai signifikansi/Sig. atau nilai probabilitas  $< 0,05$ .

Distribusi data normal apabila Nilai signifikansi/Sig. atau nilai probabilitas  $> 0,05$ .

Dari ketentuan diatas, maka dapat diasumsikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi.

### (2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Metode yang digunakan untuk uji multikolonieritas dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Dasar pengambilan keputusan nilai VIF  $< 10$  menunjukkan adanya gejala multikolonieritas.

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinearitas**

| Variabel              | <i>Tolerance</i> | VIF   | Keterangan                      |
|-----------------------|------------------|-------|---------------------------------|
| Komunikasi (X1)       | .828             | 1.208 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja (X2) | .828             | 1.208 | Tidak terjadi multikolinearitas |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan kerja memiliki nilai VIF  $1,208 < 10$  maka pada variabel Lingkungan kerja tidak terdapat gejala multikolinieritas. Pada variabel Komunikasi dengan nilai VIF  $1,208 < 10$  maka pada variabel Komunikasi tidak terdapat gejala multikolonieritas berdasarkan hasil uji kedua variabel independen menghasilkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 ( $0,828 > 0,1$ ) dan memiliki VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas di dalam penelitian.

(3) Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui kebenaran spesifikasi model yang digunakan. Hal ini dikarenakan fungsi yang dipakai dalam studi empiris lebih baik memiliki bentuk linear (kuadrat/kubik). Hubungan linear antar variabel bebas dan terikat menandakan data tersebut baik. Berikut hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linearitas**

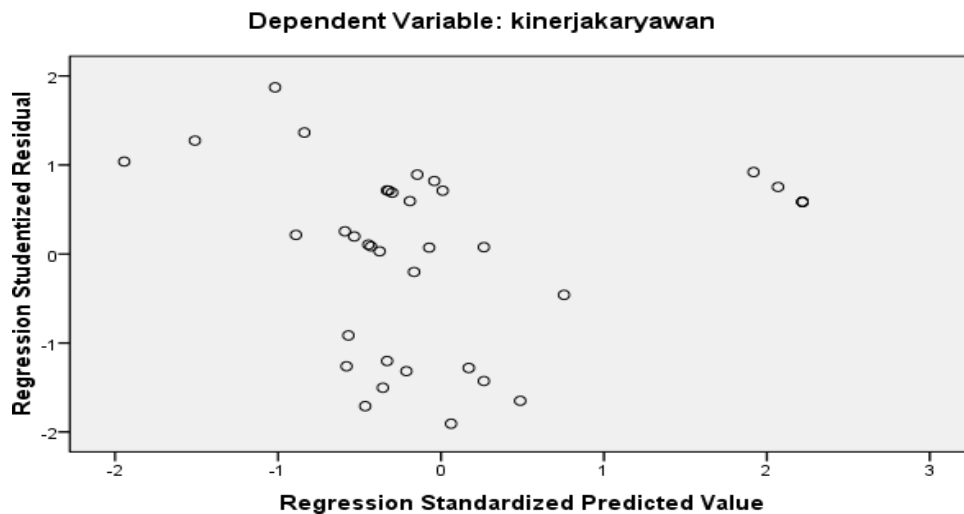
| Variabel              | <i>Deviation from Linearity</i> | Keterangan |
|-----------------------|---------------------------------|------------|
| Komunikasi (X1)       | 0,464                           | Linearitas |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,327                           | Linearitas |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19, maka dapat dijelaskan bahwa Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) memiliki hubungan yang linier terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan masing-masing nilai sig. *Deviation from Linearity* untuk X1 sebesar 0,464 dan X2 sebesar 0,327.

(4) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi tentang terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dari uji heterokedastisitas dapat diamati pada tabel berikut.

**Scatterplot**



**Gambar 4.1**

**Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14, dapat disimpulkan dalam gambar diagram hasil uji scatterplot diatas, titik-titik hasil uji scatterplot tidak membentuk pola yang jelas atau dapat dikatakan bahwa pola yang terbentuk tidak beraturan. Dari pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi ini.

**2) Uji Hipotesis**

(1) Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap tingkat Kinerja Karyawan (Y).



**Tabel 4.10**  
**Koefisien Determinasi**

| R   | R Square | Adjusted R Square |
|---|----------|-------------------|
| .761 <sup>a</sup>                                       | .579     | .569              |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi |          |                   |

Pada tabel diatas nilai kolerasi (R) adalah 0,761. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa hubungan ketiga variabel yaitu komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat yang cukup kuat. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai *R Square* atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,579 Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 57,9% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.11**  
**Koefisien Regresi Berganda**

| Variabel              | B      |
|-----------------------|--------|
| (Constant)            | 1.486  |
| Komunikasi (X1)       | 0, 824 |
| Lingkungan kerja (X2) | 0, 136 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil penghitungan koefisien regresi berganda diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 1,486, koefisien variabel Komunikasi (X1) adalah sebesar 0,824 dan koefisien variabel Lingkungan kerja sebesar (X2) 0,136. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y=1,486+0,824(X1)+ 0,136(X2)$ .

Dari persamaan regresi pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 1,486 artinya apabila Komunikasi (X1) dan Komunikasi (X1) nilainya tetap atau tidak pengaruh sama sekali, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 1,486.

Koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar 0, 824 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Komunikasi (X1) bertambah sebesar satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,486 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain bernilai konstan.

Koefisien regresi Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,136 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Lingkungan kerja (X2) bertambah sebesar satu maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,486 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain bernilai konstan.

Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil perhitungan Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji T**

| Variabel              | t-Tabel | t-Hitung | Kesimpulan             |
|-----------------------|---------|----------|------------------------|
| Komunikasi (X1)       | 1.69    | 8.923    | H1 diterima Ho ditolak |
| Lingkungan Kerja (X2) | 1.69    | 2.044    | H2 diterima Ho ditolak |

(2) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam menjawab rumusan masalah ini, peneliti memerlukan uji t dari analisis linier berganda yang telah disajikan pada bagian sebelumnya. Berikut adalah rumusa hipotesis dari masalah pertama.

Ho: Tidak ada pengaruh antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan *Swalayan Karisma*.

Ha: Ada pengaruh antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan *Swalayan Karisma*.

Dari tabel diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 8,923. nilai t tersebut akan dibandingkan dengan nilai t tabel (n= 35, df=2) yaitu 1.69. Dibandingkan dengan nilai t tabel, nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dan kinerja karyawan *Swalayan Karisma*.

(3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil perhitungan Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel koefisien regresi diatas. Berikut adalah rumusan hipotesis untuk masalah kedua.

Ho: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan *Swalayan Karisma*.

Ha: Ada pengaruh antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan *Swalayan Karisma*.

Dari tabel diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2,044. nilai t tersebut akan dibandingkan dengan nilai t tabel ( $n= 35, df=2$ ) yaitu 1.69. Dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan *Swalayan Karisma*.

**Tabel 4.13**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| Signifikan | F-Hitung | Kesimpulan                |
|------------|----------|---------------------------|
| 0,000      | 59.755   | H3 diterima $H_0$ ditolak |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Tabel uji signifikansi diatas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig. = .000, berarti nilai Sig.< dari kriteria signifikan (.05). Dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi berganda didasarkan data penelitian adalah signifikan, terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ( $.00 < .05$ ).

Tekait rumusan masalah tentang pengaruh secara bersama antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka uji F dari hasil uji regresi berganda bisa dijadikan alat untuk menentukan apakah  $H_0$  ditolak atau diterima. Berikut rumusan hipotesisnya:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Swalayan Karisma*..

Ha: Ada pengaruh simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Swalayan Karisma*.

Pada tabel ANOVA diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 59,755$ , kemudian nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf 5% ( $n= 35, df= 2 f= 3.10$ ). Dari nilai  $F_{hitung}$  tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak atau dapat dikatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Swalayan Karisma*. Hal tersebut didasarkan pada nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$ .

## Pembahasan Penelitian

### 1) Pengaruh Secara Parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri

Dalam menjawab rumusan masalah ini, peneliti memerlukan uji t dari analisis linier berganda yang telah disajikan pada bagian sebelumnya. Berikut adalah rumusa hipotesis dari masalah pertama.

- 1) Ho: Tidak ada pengaruh antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan *Swalayan Karisma*.
- 2) Ha: Ada pengaruh antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan *Swalayan Karisma*.

Dari tabel diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 8,923. nilai t tersebut akan dibandingkan dengan nilai t tabel ( $n= 35$ ,  $df=2$ ) yaitu 1.69. Dibandingkan dengan nilai t tabel, nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dan kinerja karyawan pada *Swalayan Karisma Kabupaten Kediri*.

Dalam sebuah perusahaan komunikasi sangat diperlukan sebagai tolak ukur berhasilnya kinerja karyawan. Menurut pendapat Thayer (dalam Hardjana, 2016:129) tiap perusahaan memiliki fungsi internal dan eksternal yang memberikan dampak pada kemajuan dan perkembangan perusahaan. Bagi perusahaan-perusahaan besar, merancang sistem komunikasi untuk mempertahankan pembangunan, fungsi internal dan eksternal serta meningkatkan kualitas yang diinginkan adalah sangat penting. Oleh karena itu dibutuhkan pemimpin yang dapat berperan untuk menjaga keefektifan komunikasi baik antara sesama rekan karyawan, karyawan dengan atasan, maupun sebaliknya. Hal ini tentu akan sangat berpengaruh bagi produktivitas kinerja karyawan yang sedikit banyak mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan.

Berdasarkan kuisisioner yang diperoleh, ternyata didapatkan hasil bahwa menurut karyawan jarang bagi pimpinan untuk mendengarkan aspirasi/saran dari bawahannya. Mereka juga berpendapat bahwa pimpinan divisi lebih sering memiliki sarannya sendiri dan menjalankan kebijakan tersebut tanpa berdiskusi dengan bawahan terlebih dahulu.

Di *Swalayan Karisma*, ternyata komunikasi yang dibangun antara pimpinan dan tenaga kerja masih belum maksimal. Dalam hal ini atasan tidak memiliki tujuan untuk

menyampaikan cita-cita perusahaan kepada para tenaga kerja. Bahkan, sosialisasi tentang pentingnya perusahaan di lingkup masyarakat juga belum dilaksanakan secara maksimal. Disisi lain, Cutlip, center dan Broom (2009), (dalam Ruliana, 2016:102) berpendapat bahwa komunikasi yang terjadi pada lingkup perusahaan harus didasarkan pada visi dan misi perusahaan. Hal ini akan memberikan informasi kepada karyawan tentang tujuan perusahaan secara umum sehingga kinerja karyawan diharapkan tidak menyimpang dari visi dan misi perusahaan. Visi berguna untuk memberikan gambaran tentang tujuan perusahaan secara garis besar. Sedangkan misi akan membantu tenaga kerja untuk memilah apa yang perlu diprioritaskan dalam bekerja untuk mencapai visi yang sudah ditentukan sebelumnya.

## 2) Pengaruh Secara Parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri

Dalam menjawab rumusan masalah ini, Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil perhitungan Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel koefisien regresi. Berikut adalah rumusan hipotesis untuk masalah kedua.

1. Ho: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan *Swalayan Karisma*
2. Ha: Ada pengaruh antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan *Swalayan Karisma*.

Dari tabel diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2,044. nilai t tersebut akan dibandingkan dengan nilai t tabel ( $n= 35$ ,  $df=2$ ) yaitu 1.69. Dibandingkan dengan nilai t tabel, nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada *Swalayan Karisma Kabupaten Kediri*.

Hasil penelitian yang diperoleh, selaras dengan teori Rahmawati, dkk., (2014) yang mengungkapkan bahwa dengan rasa aman dan nyaman pada lingkungan kerja, maka perusahaan akan lebih berkembang dengan baik dari kinerja karyawan yang semakin meningkat. Begitupula dengan penelitian Nuryasin, dkk., (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan bagi kualitas kinerja karyawan. Apabila tercipta lingkungan kerja yang nyaman, karyawan juga akan beraktivitas dengan maksimal sehingga target minimal kinerja karyawan yang baik terpenuhi, begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja yang baik juga diperoleh dari faktor-faktor antara lain hubungan baik sesama rekan kerja, hubungan baik dengan atasan, serta fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan.

Lingkungan kerja yang baik memberi pengaruh yang baik pula bagi karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik disbanding dengan karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang buruk. Sesuai dengan hasil penelitian berupa belum tercapainya standar kinerja diakibatkan perusahaan tidak memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini meliputi fasilitas kerja yang tidak sesuai dengan standar lingkungan kerja yang baik antara lain pencahayaan kurang, lubang ventilasi yang minim sehingga sirkulasi udara kurang maksimal, dan suasana tempat kerja yang tidak dijaga kebersihannya. Selain secara fisik, beberapa hal yang menyebabkan buruknya kinerja karyawan juga disebabkan karena kurangnya pemahaman dalam komunikasi antar rekan kerja. Apabila secara fisik dan non fisik lingkungan kerja perusahaan tidak ada upaya perbaikan, hal ini akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

### **3) Pengaruh Secara Simultan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri**

Tabel uji signifikansi diatas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig), dengan ketentuan jika nilai  $Sig < 0,05$ . Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai  $Sig. = .000$ , berarti nilai  $Sig. <$  dari kriteria signifikan ( $.05$ ). Dengan demikian model persamaan regresi berganda berdasarkan data penelitian adalah signifikan, atau terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ( $.00 < .05$ ). Pada tabel ANOVA diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 59,755$ , kemudian nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf 5% ( $n = 35, df = 2, f = 3.10$ ). Dari nilai  $F_{hitung}$  tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak atau dapat dikatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Karisma. Hal tersebut didasarkan pada nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$ .

Nilai *R Square* atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,579 Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel komunikasi dan

lingkungan kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 57,9% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian diatas selaras dengan penelitian milik Sumadji dan Suartman (2017) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif disertai dengan komunikasi yang baik pada karyawan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal/terjadi peningkatan. Selanjutnya juga didukung dengan penelitian oleh Ferawati (2017) yaitu kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan motivasi.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan:

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

- 1) Terdapat pengaruh antara komunikasi dan kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri
- 2) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri
- 3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan di *Swalayan Karisma*.

### Saran

- 1) Saran Akademik

Bagi Peneliti berikutnya, perlu untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja, karena penelitian ini baru mampu memprediksi sebesar 42,1%, berarti masih ada faktor lain yang mampu memprediksi kinerja karyawan.

- 2) Saran Operasional

Bagi perusahaan, perlu untuk memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja yang benar-benar kondusif dan dapat mendukung kinerja karyawan. Faktor komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang terbilang besar sebagai penunjang kinerja karyawan. Bagi perusahaan sangat penting untuk terus mengawasi kinerja pegawai. Sangat penting juga untuk terus mengoptimalkan komunikasi dan terus menjaga lingkungan kerja pegawai agar kerjanya semakin meningkat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Arip, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia
- Desseler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14 (*Human Resources Management 14<sup>th</sup>ed*). Jakarta: Salemba Empat.
- Ermawati, Emmy dan Barlian, Noer Aisyah. 2018. “Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta di Kabupaten Lumajang.” *Progress Conference. Vol. 1, No. 1, E-ISSN :2622-304X, P- ISSN : 2622-3031. Agustus 2018*.
- Gebriyella, Sarah, dkk. 2018. “Pengaruh Pemberian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan”. *Fundamental Management Journal. Volume:3 No.1 ISSN: 2540-9220(online) 2018*.
- Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPS (Edisi Kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hartono, Winastyo Febrianto dan Jopie Jorie Rotinsula. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado.” *JURNAL EMBA, Vol.3 No.2 ISSN 2303-1174, Hal. 908-916. Juni 2015*.
- Hasibuan, Mulyo, SP. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Mulyo, SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Mulyo, SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, cetakan ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Mulyo, SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iqbal N, et al. 2015. “Effect of Leadership Style on Employee Performance”. *Arabian Journal Business Management Review 5: 146. doi:10.4172/2223-5833.1000146 |ISSN : 2223-5833 AJBMR an open access journal*.
- Julita, Julita and Arianty, Nel (2018) *PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN*. In: Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018. Universitas Asahan, Kisaran, pp. 195-205. ISBN 978-602-50396-1-4.
- Kristianto, Haris. 2015. “Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.17, No. 1, ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online. MARET 2015*.

- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, Riga Putra. 2012. *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, studi kasus pada karyawan instalasi rawat jalan RSUP Dr. Sardjito di Yogyakarta. Skripsi*. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Lenni, Nor. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan. *eJournal Ilmu Admisitrasi Bisnis*. Vol 2. No. 4. Hal. 513-526.
- Lubis, Anggita Sari. 2016. “Pengaruh Komunikasi Dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan”. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen.* / Vol. 3 No. 1, November 2016 | ISSN :2407-2648 E-ISSN :2407-263X
- Lufitsari, Resti. 2014. *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, studi kasus pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset D.I. Yogyakarta. Skripsi*. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Magani, Yosephin Intan dan Suzanna Josephine L.Tobing. 2018. “Hubungan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. *Fundamental Management Journal, ISSN: 2540-9816 (print) Volume:3 No.1 2018*.
- Mahpudin, Endang dan Purnamasari, Pupung. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbx Cabang Karawang. *Jurnal Edunomic Vol. 6, No.2. p-ISSN 2337-571x e-ISSN 2541-562x.2018*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: BPFE.
- Maulana., Fakhrian Harza., Hamid, Djamhur., Mayoan, Yuniadi. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1):1-8.
- Maulana., Fakhrian Harza., Hamid, Djamhur., Mayoan, Yuniadi. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1):1-8.
- Mondy, R. Wayne (terj. Bayu Airlangga). 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex. S. 1982. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur:Ghalia Indonesia.

- Notoadmojo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurdiana, Desi, dkk. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan” *e-jurnal risetmanajemen*. April 2017.
- Nurmaidah Br Ginting. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan*. AJIE – Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship|Volume. 03, Issue. 02.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SSPS untuk Data dan Uji Statistika*. Jakarta: Mediakom
- Rahardjo, Susilo dan Gudnanto. 2011. *Pemahaman Individu Teknik NonTes*. Kudus: Nora Media Interprese.
- Retnani, Bernadetta Dian. 2012. *Pengaruh disiplin, stres, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, studi kasus pada karyawan bagian administrasi kantor badan pertanahan Nasional Kabupaten Madiun*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Rezaka, Kafendar Bela and, Jati Waskito, SE, M.Si (2016) *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bimatex*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*, Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan. 2013. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Cetakankesepuluh*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta:Raja Grafino Persada.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja GrafinoPersada.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja GrafinoPersada.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba. Empat. Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat. 2011. *Kinerja Karyawan dan Metodologi Penelitian*. Bandung: CV. Mandar Jaya.
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, studi kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal. Malang: Universitas Negeri Surabaya.
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryasudarma, BMS. 2011. *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Yogyakarta.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto dan Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.