

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SYNTAX CORPORATION INDONESIA

Zidnal Falah

Universitas Muhammadiyah Cirebon (UMC) Jawa Barat, Indonesia

Email: muhammadzidnal31@gmail.com

Abstract

This research aims to find out how the influence exerted by interpersonal communication and work environment on the performance of employees of CV Syntax Corporation Indonesia. The type of research used is explanatory research, with a sample of 50 respondents. Data collection using questionnaires with likert measurement scale. The data analysis methods used are validity and reliability tests, correlation coefficients (R), regression tests, determination coefficients (R²), t-test significance and F tests with SPSS 20.0 applications. The results of this study showed that the variables of interpersonal communication and work environment have a significant, strong and positive influence on employee performance. The two variables have been tested gradually as well as together showing results that interpersonal communication variables (0.682) and work environments (0.678) simultaneously have a strong relationship to employee performance variables. The amount of contribution owned by interpersonal communication variables is greater than the amount of influence contribution owned by the work environment, the value of the coefficient of determination (R²) for interpersonal communication variables by 46.5% and the work environment by 46%.

Keywords: Interpersonal Communication; Work Environment; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Syntax Corporation Indonesia. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penjelasan (explanatory research), dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran *likert*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), uji regresi, koefisien determinasi (R²), signifikansi uji t dan uji F dengan aplikasi SPSS 20.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Dua variabel telah diuji secara bertahap maupun bersama-sama menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi interpersonal (0,682) dan lingkungan kerja (0,678) secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangannya yang dimiliki oleh variabel komunikasi interpersonal lebih besar dari besaran sumbangannya

How to cite:	Falah, Z., (2020) Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Syntax Corporation Indonesia, <i>Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik</i> 1(2), https://doi.org/10.46799/jequi.v2i1.20
E-ISSN:	2775-0833
Published by:	Ridwan Institute

pengaruh yang dimiliki oleh lingkungan kerja, nilai koefisien determinasi (R^2) untuk variabel komunikasi interpersonal sebesar 46,5% dan lingkungan kerja sebesar 46%.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Perusahaan jasa pada umumnya mempunyai harapan memiliki kinerja karyawan yang tinggi, dengan begitu perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien. Apabila perusahaan berjalan efektif dan efisien, maka akan lebih mudah meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan jasa lainnya (Ginanjar, 2013). Unsur penting dalam perkembangan dan keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Namun masih banyak perusahaan yang memiliki kinerja karyawan tergolong rendah. Tentu saja hal ini sangat mengganggu keberlangsungan hidup perusahaan. Ada banyak faktor yang menyebabkan tingkat capaian kinerja karyawan perusahaan rendah, diantaranya adalah komunikasi interpersonal anggota perusahaan dan lingkungan kerja (Nofiyanti, 2016). Komunikasi interpersonal yang baik terjadi apabila komunikasi vertikal (antara pimpinan dan bawahan) berlangsung baik, seperti pimpinan bersedia memberi perintah/ arahan/ bimbingan kerja kepada karyawannya dan bawahan segera bertanya kepada pimpinan saat menjumpai persoalan dalam bekerja (Gustyawan, Putri, & Ali, 2015). Ditambah lagi dengan komunikasi horizontal (antar karyawan) yang berlangsung dengan baik, yaitu dengan adanya kerja sama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan, seperti bertukar informasi, saling membantu menyelesaikan pekerjaan dan berdiskusi satu sama lain. Sedangkan lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja dengan ukuran ruang kerja yang luas, peralatan dan perlengkapan kerja lengkap, tata letak ruangan rapi, ruangan yang bersih dan wangi, ruangan terang serta nyaman. Kinerja karyawan yang dikategorikan tinggi terjadi ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target kuantitas dan kualitas, serta dapat terselesaikan lebih cepat (Purwanto & Hermani, 2017).

Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan tinggi, salah satunya adalah CV Syntax Corporation Indonesia. Kinerja karyawan perusahaan ini masih tergolong cukup tinggi. Walaupun terdapat beberapa pencapaian kinerja karyawan yang belum sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. CV Syntax Corporation Indonesia

mentargetkan setiap tahunnya kinerja karyawan dapat mencapai 100%, tetapi kenyataanya kinerja karyawan perusahaan mengalami perubahan yang fluktuatif (Aji, Suryoko, & Badiatmo, 2015). Naik turunnya persentase kinerja dapat diakibatkan banyak hal, terutama penurunan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan dari standar kerja yang ditentukan. Banyak faktor yang andil di dalamnya. Perubahan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas dan kuantitas pekerjaan dihasilkan dapat diakibatkan karena minimnya komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan bawahan maupun antar karyawan, sehingga informasi mengenai waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan masih kurang jelas serta kurang bisa terkejar. Seharusnya sebagai karyawan harus selalu aktif dalam menanggapi, menerima dan mencari informasi maupun perintah terkait standarisasi pekerjaan yang harus mereka lakukan, sehingga tidak hanya mengejar *deadline* semata tetapi juga memperhatikan standar kualitas dan kuantitas hasil kerja (Sudarto, Lubis, & Hidayat, 2009). Selain itu, dari pihak perusahaan seharusnya memberi sosialisasi lebih kepada karyawan baru terkait standarisasi kerja perusahaan agar dapat mengikuti ketentuan yang sudah ditetapkan. Tak hanya itu saja, penurunan kualitas kerja dapat disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang memadai. Terdapat beberapa alasan yang membuat lingkungan kerja di CV Syntax Corporation Indonesia kurang memadai, yaitu peralatan dan perlengkapan yang kurang lengkap, beberapa ruang kerja yang kurang luas, ruangan yang kurang tertata rapi dan penerangan ruang kerja yang tidak memadai. Peralatan dan perlengkapan kantor yang kurang lengkap akan menyebabkan karyawan tersebut kebingungan ketika membutuhkan perangkat atau alat yang membantu penyelesaian pekerjaan dan ukuran ruang kerja yang tidak memadai menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman karena dengan ruangan yang lebih lega karyawan akan leluasa menyelesaikan pekerjaannya. Apabila penilaian karyawan terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan tinggi, sebaliknya apabila penilaian karyawan terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah (Rizki, 2011).

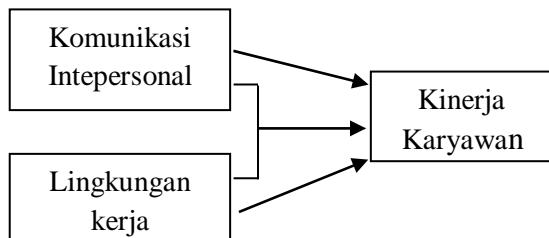
Menurut (Khairani, Efendi, & Saputra, 2018) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan dan atau informasi oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun melalui media guna menunjang penyelesaian tugas yang harus dilakukan. Dengan

komunikasi interpersonal seseorang dapat saling bertukar informasi, saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat segera terselesaikan sesuai dengan jumlah dan kualitas yang ditetapkan serta dalam jangka waktu yang cepat.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri dalam menyelesaikan tugasnya (Putra, 2013). Tidak hanya itu, lingkungan kerja juga meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, tata letak ruang kerja, warna ruang kerja dan lain sebagainya. Dengan tersedianya lingkungan kerja yang baik pekerjaan, maka seseorang akan maksimal dalam bekerja.

Kinerja tinggi menjadi harapan semua perusahaan. Dengan kinerja karyawan tinggi, akan membuat perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor dan terjaga eksistensinya. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat apda perusahaan tersebut. Kinerja dapat didefinisikan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Gumay & DS, 2018). Seperti yang dikemukakan Cormick & Tiffin (1980) dalam (Sutrisno & Kesuma, 2016) kinerja diartikan sebagai kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja pegawai dikonsepkan dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, yang menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemauan melakukan pekerjaan (Anggraini, Suryanto, & Aini, 2013).

Agar penelitian ini terarah maka diperlukan rumusan sebagai berikut:



Gambar 1 Skema Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

- H2: Diduga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
H3: Diduga ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Baik tidaknya komunikasi interpersonal secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, artinya apabila komunikasi interpersonal baik, maka kinerja karyawan tinggi. Sebaliknya apabila komunikasi interpersonal kurang baik, maka kinerja karyawan rendah. Komunikasi interpersonal akan diukur dengan indikator komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan, komunikasi interpersonal antar karyawan satu divisi dan komunikasi interpersonal antar karyawan lintas divisi. Kemudian, baik tidaknya lingkungan kerja secara positif juga mempengaruhi kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan tinggi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik, maka kinerja karyawan rendah. Lingkungan kerja akan diukur dengan indikator ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, kebersihan ruang kerja, kelengkapan perlengkapan dan peralatan kerja, penerangan ruang kerja serta kenyamanan ruang kerja. Sedangkan kinerja karyawan akan diukur dengan indikator pencapaian target kuantitas hasil pekerjaan, pencapaian target kualitas hasil pekerjaan dan pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu secara bersama-sama komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila komunikasi interpersonal yang baik diimbangi dengan lingkungan kerja yang baik pula maka kinerja karyawan akan tinggi (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Berdasarkan penelitian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Syntax Corporation Indonesia. Pentingnya penelitian tersebut agar para pimpinan di CV. Syntax Corporation Indonesia dapat mengukur kinerja karyawan dengan mudah.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (sugiyono, 2010). *Tipe explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan pengaruh antara variabel komunikasi interpersonal dengan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Syntax Corporation Indonesia, baik secara parsial

maupun simultan (Afniah, 2014). Populasi yang diteliti adalah karyawan CV Syntax Corporation Indonesia yang berjumlah 85 orang yang terbagi dalam berbagai divisi yaitu *marketing sales*, HRD, keuangan & *budgeting*, pendidikan, serta *marketing & PR*, sekretaris perusahaan dan seorang Presdir & CEO beserta seorang Deputy CEO. Sedangkan sampel penelitian ini adalah 50 orang karyawan CV Syntax Corporation Indonesia yang diambil dalam jumlah sama pada setiap divisinya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran Likert, serta dalam analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi, uji regresi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (Uji T dan Uji F) dengan bantuan SPSS versi 20.0.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau tidaknya komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Apabila terdapat kecenderungan penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika kecenderungan penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah. Melalui kecenderungan penilaian responden tersebut dapat diketahui apakah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan positif atau negatif. Untuk melihat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Uji Pengaruh Komunikasi Interpersonal
terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t hitung	t tabel
X1 □ Y	1.461	0.141	0.682	0.465	0.454	6.456	1.677

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa secara signifikan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji T dengan kriteria nilai t hitung > t tabel. Nilai t-hitung untuk uji

hipotesis komunikasi interpersonal sebesar 6.456. Berdasar tabel t, diketahui bahwa df= n-k= 50 – 2 = 48. Sehingga nilai t-tabel untuk df = 48 pada alpha 5% adalah sebesar 1.677.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi terlebih dahulu. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi komunikasi interpersonal (X1) sebesar 0.682, artinya hubungan variabel kinerja karyawan dengan variabel komunikasi interpersonal masuk pada kategori korelasi kuat. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan dilakukan uji regresi sederhana dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.461 + 0.141 X_1$$

Keterangan:

Y₁ = Kinerja Karyawan

X₁ = Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti apabila karyawan menilai komunikasi interpersonal baik, maka kinerja akan tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan menilai komunikasi interpersonal kurang baik, maka kinerja akan rendah.

Variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi, dimana tujuannya adalah untuk melihat seberapa besar sumbangsih pengaruh yang diberikan oleh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi komunikasi interpersonal sebesar 46.5% dan sisanya 53.5% dipengaruhi variabel lain. Maka dengan ini, dapat diambil kesimpulan bahwa

menerima hipotesis pertama (H1) “diduga ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Benny Usman yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai (Usman, 2019).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau tidaknya lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Apabila terdapat kecenderungan penilaian responden terhadap lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika kecenderungan penilaian responden terhadap lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah. Melalui kecenderungan penilaian responden tersebut dapat diketahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagai berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Uji Pengaruh Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	t Tabel	
X1	→ Y	4.002	0.374	0.678	0.460	0.449	6.339	1.677

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji t dengan kriteria nilai t hitung > t tabel. Nilai t hitung untuk uji hipotesis lingkungan kerja sebesar 6.339. Berdasarkan tabel t, diketahui bahwa df=n-k=50-2 = 48. Sehingga nilai t tabel untuk df=48 pada alpha 5% adalah sebesar 1.677. Dengan begitu variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung >t tabel.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi terlebih dahulu. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi lingkungan kerja sebesar 0.678, artinya korelasi antara variabel kinerja karyawan dengan variabel lingkungan kerja masuk pada kategori korelasi kuat. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan, maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan uji regresi sederhana dengan persamaan regresi lingkungan kerja sebagai berikut:

$$Y = 4,002 + 0,374 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan X2 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk kinerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti apabila penilaian responden terhadap lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya apabila penilaian responden terhadap lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah.

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat seberapa besar sumbangannya pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, koefisien determinasi variabel lingkungan kerja sebesar 0,460 artinya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46% dan sisanya 54% dipengaruhi variabel lain. Maka dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis kedua (H_2) “diduga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahmawanti, 2014).

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau tidaknya komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Apabila terdapat kecenderungan penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika kecenderungan penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah. Melalui kecenderungan penilaian responden tersebut dapat diketahui apakah pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagai berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi Uji Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	Adjusted R Square	F hitung	F tabel
X ₁ □Y	1.965	0.078	0,703	0,494	0,473	22.964
X ₂ □Y		0.193				3.20

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa secara signifikan komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji F dengan kriteria nilai F hitung > F tabel. Nilai F hitung untuk uji hipotesis komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja sebesar 22.964. Berdasar tabel F, diketahui bahwa $(n-k-1) = (50-2-1) = 47$. Sehingga nilai F tabel pada alpha 5% adalah 3.20. Dengan begitu variabel komunikasi interpersonal (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai F hitung > F tabel.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi terlebih dahulu. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui

hubungan antara komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja sebesar 0.703, artinya korelasi antara variabel kinerja karyawan dengan variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja masuk pada kategori korelasi kuat. Jadi dapat dinyatakan secara bersama-sama terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan, maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dilakukan uji regresi berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.965 + 0.078 X_1 + 0.193 X_2$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

X1= Komunikasi Interpersonal

X2= Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk kinerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Apabila penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan tinggi, sebaliknya apabila penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah.

Variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, koefisien determinasi variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan sebesar 0,494 artinya komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49.5% dan sisanya 50.5% dipengaruhi faktor lain selain komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja. Maka dengan ini

dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis ketiga (H3) “diduga ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.

Hasil penelitian pada variabel komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat berkomunikasi baik dengan pimpinan maupun antar karyawan. Dengan komunikasi interpersonal yang baik pekerjaan dapat diselesaikan sesuai arahan dan perintah yang diberikan serta dapat membangun kerja sama antar karyawan. Kemudian hasil penelitian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa 59 responden (58%) menilai bahwa lingkungan kerja yang tersedia sudah baik. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan dapat bekerja optimal tanpa merasa terganggu. Sedangkan hasil penelitian untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa 38 responden (72%) menilai bahwa kinerja karyawan adalah sangat tinggi. Karena dalam penyelesaian pekerjaannya sudah sesuai dengan target kuantitas dan kualitas serta terselesaikan dalam waktu relatif cepat

Kesimpulan

Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitiannya menunjukkan bahwa secara signifikan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, komunikasi interpersonal juga memiliki nilai hasil koefisien determinasi (R^2) cukup besar. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus lebih meningkatkan komunikasi interpersonal baik secara vertikal maupun horizontal.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitiannya menunjukkan bahwa secara signifikan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, lingkungan kerja juga memiliki nilai hasil koefisien determinasi (R^2) yang cukup besar. Dengan demikian, apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus meningkatkan lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan.

Pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitiannya menunjukkan bahwa secara signifikan keduanya secara bersama-sama memiliki pengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki nilai hasil koefisien determinasi (R^2) yang cukup besar. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan komunikasi interpersonal diiringi dengan peningkatan lingkungan kerja agar kinerja karyawan semakin tinggi.

BIBLIOGRAFI

- Aji, Oki Prasetyo, Suryoko, Sri, & Budiatmo, Agung. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 20–29.
- Anggraini, Fita, Suryanto, Agus, & Aini, Nurul. (2013). Sistem tanam dan umur bibit pada tanaman padi sawah (*Oryza sativa L.*) varietas Inpari 13. *Jurnal Produksi Tanaman*, 1(2).
- Ginanjar, Rodi Ahmad. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Hanata Widya*, 2(5).
- Gumay, Syifa Aulia, & DS, Agus Hermani. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungsn Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 37–47.
- Gustyawan, Reindy, Putri, Yuliani Rachma, & Ali, Dini Salmiyah Fitrah. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (persero). *EProceedings of Management*, 2(2).
- Khairani, Ita, Efendi, Erwan, & Saputra, Edi. (2018). Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Aceh Timur. *Edu-Riliglia: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam Dan Keagamaan*, 2(3).
- Lawasi, Eva Silvani, & Triatmanto, Boge. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Nofiyanti, E. (2016). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Griya Perbelanjaan Mekar Yogyakarta)*. Yogyakarta.
- Purwanto, Vicki Anggraeni, & Hermani, Agus. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(2), 19–28.
- Putra, Fariz Ramanda. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi

Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).

Rahmawanti, Nela Pima. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).

Rizki, Muhammad. (2011). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero)* Bandung. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjajaran Bandung.

Sudarto, Sudarto, Lubis, Suwardi, & Hidayat, Paidi. (2009). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Westfalia Indonesia. *Jurnal Keuangan & Bisnis Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan*, 1(1), 56–77.

Sutrisno, Elizabeth Ayu Alvionita, & Kesuma, Ketut Wijaya. (2016). Kinerja Keuangan dan Pengakuan Pasar Sebagai Prediktor Return Saham (Studi Pada Perusahaan Indeks LQ 45). *E-Jurnal Manajemen*, 5(3).

Usman, Benny. (2019). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1–18.

Copyright holder:
Zidnal Falah (2020)

First publication right:
Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik

This article is licensed under:

