

---

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.X DI BURSA EFEK INDONESIA****Mila Asmawiani Okta<sup>1\*</sup>, Elcy Handayani Pramita<sup>2</sup>**<sup>1,2</sup>STIE Professional Manajemen College Indonesia, Medane-mail: <sup>1\*</sup>meelha82@gmail.com

**Abstract:** *Every organization relies heavily on its human capital to drive operational success. To optimize human resources, maintaining effective organizational communication and a conducive work environment is essential for elevating employee work performance. This study aims to analyze the simultaneous and partial effects of communication and work environment on employee performance at PT. X on the Indonesia Stock Exchange. Employing a quantitative approach, this research utilized both primary data gathered via structured Likert-scale questionnaires and relevant secondary data. The study involved a population of 40 individuals, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling (census) technique. Data analysis was executed using multiple linear regression. The simultaneous statistical analysis reveals that communication and work environment collectively exert a significant effect on employee performance. Conversely, the partial analysis yields contrasting results: the communication variable demonstrates a significant positive influence on work performance, whereas the work environment shows no statistically significant impact on employee performance at PT. X. These findings suggest that while physical or environmental factors are present, interpersonal and clear organizational communication remains the primary driver of workforce productivity within this specific corporate environment.*

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

**Abstrak:** Setiap organisasi sangat bergantung pada modal manusia untuk menggerakkan keberhasilan operasionalnya. Guna mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut, pemeliharaan komunikasi organisasi yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi aspek esensial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial dari komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X di Bursa Efek Indonesia. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini menghimpun data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur berbasis skala Likert, serta didukung oleh data sekunder yang relevan. Populasi penelitian ini berjumlah 40 orang, di mana seluruh anggota populasi tersebut dijadikan responden dengan menerapkan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil pengujian secara parsial menunjukkan temuan yang berbeda: variabel komunikasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara variabel lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi interpersonal yang jelas menjadi penggerak utama produktivitas kerja dibandingkan faktor lingkungan fisik..

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Komunikasi, Lingkungan Kerja.

memegang peranan yang sangat krusial bagi sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan kapasitas kerja karyawan secara optimal. Dalam ekosistem organisasi kontemporer, sumber daya manusia bukan lagi sekadar dipandang sebagai faktor produksi atau aset operasional biasa, melainkan telah bertransisi menjadi modal manusia (human capital) sekaligus pendukung utama untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas, responsif, dan berintegritas tinggi akan turut memajukan organisasi, sehingga seluruh lini bisnis dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya target-target profitabilitas perusahaan. Karyawan merupakan motor penggerak yang berada di garda terdepan; tanpa adanya kontribusi aktif dari karyawan, seanggih apa pun teknologi atau sebesar apa pun modal finansial yang dimiliki, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Sebagai modal utama bagi setiap institusi, potensi yang melekat pada diri karyawan perlu dikelola secara dinamis agar mereka tetap konsisten dan produktif dalam menyelesaikan beban pekerjaannya. Akan tetapi, dalam tataran praktis, pengelolaan manusia bukanlah suatu urusan yang mudah. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan memiliki pola pikir, karakteristik kepribadian, status sosial, serta latar belakang budaya yang tidak sama. Kompleksitas perbedaan individu ini menuntut jajaran pimpinan perusahaan untuk mampu mengadopsi pendekatan manajemen yang humanis guna mendorong para karyawannya agar tetap bergairah dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, salah satunya dengan cara terus-menerus memantau dan mengevaluasi performa atau kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang superior tidak dapat tumbuh di ruang hampa; ia membutuhkan stimulus eksternal yang sehat, yang salah satunya dimanifestasikan melalui efektivitas komunikasi organisasi. Komunikasi tidak

hanya penting untuk interaksi sosial antarmanusia secara umum, tetapi juga memegang peranan vital dalam sistem pengendalian manajemen. Dalam konteks ini, komunikasi bertindak sebagai instrumen strategis untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor, serta mengevaluasi pelaksanaan operasional manajemen sehari-hari. Melalui saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, pihak manajemen perusahaan dapat menyelaraskan visi dan mentransfer instruksi kerja kepada sumber daya manusia yang dimilikinya secara tepat sasaran, sehingga proses kerja dapat berjalan dengan efisien, minim kekeliruan, dan lancar.

Secara konseptual, komunikasi dapat didefinisikan sebagai aktivitas pengiriman pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami dengan makna yang sama oleh kedua belah pihak. Hubungan profesional antarkaryawan baik antarrekan kerja setara, atasan ke bawahan, maupun bawahan ke atasan sering kali dihadapkan pada benturan ego dan hambatan psikologis. Oleh karena itu, memiliki kecakapan komunikasi yang baik merupakan prasyarat mutlak dalam dunia kerja. Komunikasi bukan saja digunakan sebagai alat penghubung birokrasi atau perantara pesan teknis, tetapi juga dapat dijadikan alat penguat hubungan emosional kerja. Memang setiap orang dibekali kemampuan dasar untuk berbicara, namun tidak semua individu mampu berkomunikasi secara efektif. Komunikasi efektif memerlukan pola penyampaian pesan yang baik, tepat sasaran, menggugah, dan mampu menggerakkan lawan bicara untuk melakukan tindakan yang diharapkan tanpa memicu rasa defensif.

Selain faktor komunikasi, eksistensi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif merupakan ruang lingkup tempat karyawan beraktivitas yang memiliki urgensi tidak kalah penting. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan memiliki pengaruh

langsung maupun tidak langsung terhadap diri mereka dalam menjalani tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tidak hanya penting bagi kenyamanan fisik karyawan, tetapi juga krusial bagi perusahaan dalam upaya mendongkrak kualitas psikologis sumber daya manusianya. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik mampu memberikan rasa betah, gairah kerja, dan ketenangan pikiran yang pada gilirannya bermuara pada pencapaian kinerja yang memuaskan. Sebaliknya, ketika kondisi lingkungan kerja tidak memuaskan atau cenderung toksik, maka gairah, motivasi, dan semangat kerja karyawan dipastikan akan mengalami penurunan drastis.

Secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Keadaan lingkungan fisik yang kurang memadai, seperti ruangan kerja yang kotor, pengap, bersuhu panas, pencahayaan yang redup, serta penataan ruang yang sempit, dapat memicu kelelahan fisik (fatigue) dan kejenuhan mental, sehingga kontribusi karyawan dalam bekerja tidak dapat berjalan maksimal. Sebaliknya, jika perusahaan mampu menyediakan lingkungan fisik yang higienis, luas, memiliki sirkulasi udara segar, dan tertata rapi, karyawan akan lebih mudah berkonsentrasi, merasa dihargai, dan menunjukkan dedikasi yang tinggi. Sementara itu, lingkungan non-fisik berkaitan erat dengan hubungan interpersonal. Di sinilah interaksi hubungan komunikasi antar-individu diuji secara berkelanjutan guna membentuk iklim organisasi yang sehat.

PT. X merupakan salah satu perusahaan terkemuka yang bergerak di industri pariwisata, khususnya pada sektor perhotelan dan resor yang mengelola destinasi Taman Simalem Resort. Mengingat sektor perhotelan adalah industri jasa yang sangat mengandalkan hospitality dan interaksi langsung, maka kinerja karyawan menjadi barometer utama dalam menentukan kepuasan wisatawan. Namun berdasarkan observasi awal, PT. X masih menghadapi kendala

serius terkait efisiensi komunikasi internal di lingkungan kerjanya. Terdapat fenomena di mana beberapa lini operasional menyampaikan informasi yang kurang akurat, tidak lengkap, atau terlambat. Hambatan komunikasi ini mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman antardivisi, yang berujung pada tertundanya penyelesaian pekerjaan harian dan memicu penurunan kualitas pelayanan kepada konsumen.

Fenomena problematik juga teridentifikasi pada aspek lingkungan kerja non-fisik di PT. X. Hubungan antarsesama karyawan menunjukkan adanya gejala kurang kerja sama yang solid, sehingga menciptakan atmosfer kerja yang kurang harmonis dan menghambat optimalisasi hasil kerja kelompok. Sebagai contoh, ditemukan kasus di mana karyawan mengeksekusi tugas operasional tertentu tanpa memberikan notifikasi atau koordinasi kepada rekan kerja di divisi lain yang saling berkaitan, seperti keterlambatan pelaporan manifes barang atau logistik yang telah sampai di area resor. Akibat adanya miskomunikasi dan minimnya rasa saling percaya di lingkungan kerja tersebut, waktu kerja habis terbuang hanya untuk melakukan proses pengecekan ulang (double-checking) yang tidak perlu. Dampak dari penurunan keharmonisan lingkungan kerja ini secara nyata menurunkan ritme efektivitas kerja organisasi secara agregat.

Untuk mengukur sejauh mana penurunan atau peningkatan performa tersebut terjadi, perusahaan memerlukan standar keberhasilan sebagai tolak ukur evaluasi individu. Penilaian kinerja merupakan kegiatan sistematis yang dilakukan oleh manajemen untuk mengukur hasil kerja nyata karyawan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Melalui penilaian yang objektif, manajemen dapat memetakan kelemahan operasional dan merumuskan program pelatihan yang tepat. Kinerja yang tinggi ditunjukkan apabila hasil kerja karyawan melebihi target kualitas dan kuantitas yang diwajibkan oleh

perusahaan. Dalam konteks PT. X, pencapaian kinerja optimal tersebut saat ini terhambat oleh riak-riak masalah pada variabel komunikasi dan lingkungan kerja.

Apabila menelaah literatur ilmiah terdahulu, terdapat perbedaan temuan (research gap) yang menarik mengenai pengaruh kedua variabel ini. Penelitian yang dilakukan oleh Puri (2015) pada ASTON Cirebon Hotel & Convention Center menunjukkan bahwa baik komunikasi interpersonal maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi masing-masing sebesar 6,25% dan 4,24%. Namun, studi yang dilakukan oleh Tobing (2019) di Kantor PTPN II (Persero) Pabrik Gula Sei Semayang menemukan hasil yang kontradiktif, di mana lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel komunikasi justru tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai variabel mana yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja memberikan ruang akademis bagi peneliti untuk melakukan pengkajian ulang. Karakteristik PT. X sebagai perusahaan terbuka yang mengelola resort berskala internasional membutuhkan kejelasan empiris mengenai bagaimana tata kelola komunikasi dan kenyamanan lingkungan kerja berinteraksi dalam membentuk performa karyawannya. Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena riil yang terjadi di lapangan, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis mendalam melalui sebuah penelitian ilmiah berjudul: "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Bursa Efek Indonesia"..

## METODE

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Metode ini

dipilih untuk menguji dan mengorelasikan kekuatan pengaruh kausalitas serta signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen di dalam model. Pengumpulan data primer dan pengamatan lapangan dilaksanakan secara langsung pada PT. X yang berlokasi di Jalan Sutomo No. 25A Simpang Jalan Sei Kera, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Kode Pos 20234. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan aksesibilitas data serta urgensi pemecahan masalah kinerja operasional pada perusahaan tersebut. Seluruh rangkaian aktivitas riset, yang mencakup tahapan survei pendahuluan, penyusunan instrumen kuesioner, penyebaran kuesioner kepada responden, hingga proses tabulasi dan pemrosesan akhir data statistik inferensial, dilakukan dalam kurun waktu empat bulan, terhitung sejak bulan September 2021 sampai dengan bulan Desember 2021.

Populasi target dalam studi ini mencakup keseluruhan elemen kedinasan yang aktif bekerja pada internal organisasi. Merujuk pada kaidah metodologi ilmiah, populasi dipahami sebagai wilayah generalisasi objek maupun subjek yang memiliki karakteristik serta kualitas spesifik tertentu yang telah ditetapkan secara sengaja oleh peneliti untuk dianalisis guna ditarik simpulan akhirnya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan basis data kepegawaian resmi pada objek riset, ukuran populasi yang memenuhi kriteria tersebut berjumlah 40 orang karyawan aktif pada PT. X. Mengingat ukuran populasi yang diidentifikasi relatif terbatas dan berada di bawah ambang batas sampel besar, maka diputuskan untuk menerapkan teknik non-probability sampling melalui pendekatan sampling jenuh (sensus).

Teknik sampling jenuh didefinisikan sebagai mekanisme penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi yang tersedia dilibatkan secara total sebagai subjek atau responden penelitian (Hikmawati, 2017). Pilihan metodologis ini sejalan dengan

pandangan bahwa sampel yang diambil dari populasi wajib bersifat representatif atau mewakili gambaran populasi yang sebenarnya secara utuh (Sujarweni, 2018). Penarikan sampel dengan metode sensus ini sangat efektif untuk meminimalkan potensi terjadinya kesalahan generalisasi (standard error) akibat keterbatasan jumlah data. Dengan demikian, ukuran sampel definitif yang digunakan dan dianalisis secara konsisten di dalam naskah penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan PT. X.

Pengukuran data primer dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner terstruktur yang dirancang berdasarkan indikator-indikator operasional dari masing-masing variabel. Setiap butir pernyataan diukur menggunakan instrumen Skala Likert dengan rentang lima tingkat pilihan jawaban, mulai dari skor 1 untuk merepresentasikan persepsi sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk merepresentasikan persepsi sangat setuju. Model penelitian ini mengoperasionalkan tiga variabel utama yang terdiri dari dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam riset ini adalah Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat yang diprediksi nilainya adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Prosedur analisis data dieksekusi menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS untuk menguji kelayakan model melalui serangkaian uji asumsi klasik sebelum melangkah ke pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis utama dilakukan dengan menerapkan teknik analisis regresi linier berganda, yang ditujukan untuk memetakan arah dan besaran pengaruh linear dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan. Secara matematis, perumusan model persamaan struktural regresi linier berganda dalam penelitian ini diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di dalam formulasi persamaan struktural tersebut, variabel  $Y$

merepresentasikan nilai estimasi dari Kinerja Karyawan, sedangkan simbol  $a$  melambangkan nilai konstanta model ketika seluruh variabel independen bernilai nol. Parameter  $b_1$  dan  $b_2$  bertindak sebagai koefisien regresi yang masing-masing menunjukkan arah serta tingkat sensitivitas perubahan variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Terakhir, simbol  $e$  merepresentasikan nilai error variance atau tingkat persentase toleransi kesalahan estimasi di dalam model yang ditetapkan sebesar lima persen ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria penerimaan hipotesis penelitian didasarkan pada nilai signifikansi uji parsial (t-test) dan uji simultan (F-test) dengan ambang batas kritis di bawah 0,05..

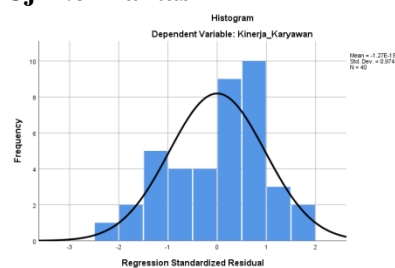
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

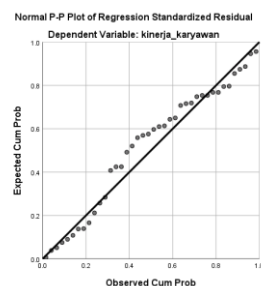
Pengujian hipotesis regresi berganda menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik Histogram



Gambar 2 Grafik P-P Plot

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			Standardized Coefficients Beta	Tolerance
1	(Constant)	-2.525	3.593		-.703	.487	
	Komunikasi	.611	.101	.677	6.077	.000	.960 1.041
	Lingkungan_Kerja	.203	.107	.211	1.893	.066	.960 1.041

a. Dependent Variable: Kinerja\_Kerja

**Uji Heteroskedastisitas****Tabel 2 Hasil Korelasi Spearman's Rho**

		Correlations		
		Komunikasi	Lingkungan_Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Komunikasi	Correlation Coefficient	1.000	.200
		Sig. (2-tailed)	.	.215
		N	40	40
Lingkungan_Kerja		Correlation Coefficient	.200	1.000
		Sig. (2-tailed)	.215	.
		N	40	40
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.023	-.065
		Sig. (2-tailed)	.888	.689
		N	40	40

**Uji Glejser****Tabel 3 Hasil Uji Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	1.638	2.068	.792	.433
	Komunikasi	-.021	.058	-.368	.715
	Lingkungan_Kerja	.018	.062	.287	.776

a. Dependent Variable: ABS\_RES

**Analisis Regresi Linear Berganda****Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	-2.525	3.593	-.703	.487
	Komunikasi	.611	.101	.677	6.077
	Lingkungan_Kerja	.203	.107	.211	1.893

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 5 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
	Std. Error			

1 (Constant)	-2.525	.359	-7.073	.000
Komunikasi	.611	.101	6.077	.000
Lingkungan_Kerja	.203	.107	1.893	.066

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 6 Hasil Pengujian secara Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
	Std. Error			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Uji-F (Simultan)**

**Tabel 7 Hasil Pengujian secara Simultan (Uji F)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.234	2	102.617	23.475	.000 <sup>b</sup>
	Residual	161.741	37	4.371		
	Total	366.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Komunikasi

**Pembahasan**

**Analisis Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif dan inferensial, ditemukan bahwa variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. X. Temuan empiris ini dibuktikan oleh perolehan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 6,077 yang jauh melampaui nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2,026, serta diperkuat oleh tingkat signifikansi yang berada di bawah ambang batas kritis (0,000 < 0,05). Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,611 mengindikasikan bahwa setiap optimalisasi atau perbaikan satu

satuan pada saluran komunikasi organisasi akan berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan staf secara linier. Dalam konteks operasional PT. X yang bergerak di sektor industri jasa perhotelan dan resor (Taman Simalem Resort), efisiensi penyampaian pesan, kejelasan instruksi dari atasan, dan keharmonisan dialog antardivisi merupakan variabel kunci. Keberhasilan industri pariwisata sangat bergantung pada kecepatan dan ketepatan interaksi kemitraan operasional di lapangan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini mendukung argumentasi konseptual bahwa komunikasi bertindak sebagai instrumen vital dalam sistem

pengendalian manajemen untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengevaluasi kinerja personel (Zainal et al., 2017). Ketika aliran informasi mengalir secara transparan tanpa distorsi, potensi terjadinya tumpang-tindih instruksi kerja dapat diminimalkan. Staf dapat memahami ekspektasi manajemen secara presisi, yang pada gilirannya memacu efektivitas penyelesaian tugas harian tanpa membuang waktu operasional. Penemuan ini sekaligus memperkuat hasil studi empiris terdahulu oleh Puri (2015) yang mengonfirmasi adanya korelasi positif yang signifikan antara dimensi komunikasi interpersonal dengan peningkatan kinerja karyawan di industri *hospitality*. Pola komunikasi yang berjalan dua arah secara elegan terbukti menjadi katalisator utama untuk mengonversi potensi modal manusia menjadi pencapaian target profitabilitas perusahaan secara riil (Risman, 2018).

#### **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Fenomena menarik ditemukan pada hasil pengujian parsial untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), di mana variabel ini terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X. Bukti ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,893 yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (2,026), dengan probabilitas signifikansi yang berada di atas batas kritis, yaitu sebesar  $0,066 > 0,05$ . Meskipun koefisien regresi menunjukkan nilai positif (0,203) yang berarti perbaikan lingkungan kerja secara teoritis tetap searah dengan peningkatan kinerja namun secara statistik kontribusi langsung tersebut tidak bermakna atau tidak esensial pada tingkat kepercayaan 95 persen. Kenyataan objektif ini mengindikasikan bahwa bagi para karyawan PT. X, kondisi lingkungan fisik tempat kerja seperti penataan ruangan, tingkat kebersihan, maupun fasilitas penunjang di area resor bukanlah determinan utama yang secara sensitif mampu menaikkan atau menurunkan ritme produktivitas harian mereka.

Hasil riset ini berlawanan dengan teori umum yang menyatakan bahwa kenyamanan tata ruang fisik selalu linier dengan produktivitas (Sedarmayanti, 2019). Kendati demikian, temuan ini secara utuh mendukung dan memperkuat *research gap* yang diajukan oleh Tobing (2019), yang menemukan bahwa pada organisasi tertentu, dimensi lingkungan kerja fisik tidak memperlihatkan pengaruh linier yang signifikan terhadap hasil kerja pegawai. Tidak berpengaruhnya variabel ini diduga kuat karena karakteristik karyawan yang memiliki dedikasi dan keterikatan kerja (*employee engagement*) yang tinggi, sehingga hambatan infrastruktur fisik tidak menggerus profesionalisme mereka (Pella, 2020). Selain itu, karena PT. X berada pada lanskap resor alam terbuka, atmosfer lingkungan fisik makro yang sudah asri membuat fluktuasi kenyamanan mikro di dalam ruangan tidak lagi menjadi beban psikologis yang dominan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas kedinasannya.

#### **Analisis Pengaruh Simultan Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Meskipun variabel lingkungan kerja tidak memperlihatkan pengaruh yang bermakna secara mandiri, hasil pengujian simultan melalui uji-F membuktikan bahwa kombinasi antara komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X. Integrasi model struktural ini divalidasi oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,475 yang berada jauh di atas nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,25 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kekuatan hubungan dari kedua prediktor ini dalam menjelaskan variasi naik-turunnya kinerja karyawan di lapangan tercermin dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,535. Metrik koefisien determinasi ini menegaskan bahwa sebesar 53,5 persen variabilitas performa kerja staf PT. X dikondisikan oleh seberapa sehat pola komunikasi yang

dibangun serta seberapa kondusif iklim lingkungan kerja yang disediakan perusahaan.

Sementara itu, sisa persentase sebesar 46,5 persen ditentukan oleh kontribusi variabel-variabel luar lainnya yang tidak diidentifikasi dalam model penelitian ini. Faktor-faktor pelengkap tersebut di antaranya meliputi skema kompensasi, implementasi Standard Operating Procedure (SOP), gaya kepemimpinan manajerial, rotasi jabatan, serta kesempatan pengembangan kompetensi karyawan (Afandi, 2016; Busro, 2018). Secara komprehensif, sinergi simultan ini membuktikan bahwa penguatan modal manusia tetap memerlukan keseimbangan asimilasi antara aspek non-fisik (interaksi sosial) dan aspek fisik (sarana kerja). Manajemen PT. X tidak dapat memisahkan kedua pilar ini; peningkatan efisiensi komunikasi interaktif yang diletakkan di atas fondasi lingkungan kerja yang harmonis dan aman akan membentuk sebuah kapabilitas internal yang kokoh untuk mendorong ketercapaian visi strategis institusi di bursa industri perhotelan (Sutrisno, 2018).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh tata kelola internal terhadap produktivitas staf pada PT. X, maka dapat ditarik beberapa simpulan esensial dari penelitian ini. Secara parsial, ditemukan bahwa variabel komunikasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif, transparan, dan akurat pertukaran informasi yang terjalin di dalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat capaian kinerja operasional yang ditunjukkan oleh para karyawan. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja secara parsial ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek

riset ini. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor fisik maupun suasana tempat kerja bukanlah determinan utama yang secara langsung mengubah fluktuasi produktivitas kerja staf di lingkungan PT. X. Namun, ketika diuji secara simultan, variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan PT. X.

Bertumpu pada simpulan yang diperoleh, peneliti merumuskan beberapa rekomendasi taktis dan akademis demi perbaikan tata kelola organisasi di masa depan. Jajaran manajemen PT. X diharapkan dapat memberikan perhatian lebih intensif terhadap penguatan kualitas saluran komunikasi antar-karyawan maupun lintas divisi. Hal ini dapat diwujudkan dengan membangun sistem koordinasi yang lebih terbuka untuk membahas setiap kendala operasional, guna mengeliminasi potensi miskomunikasi yang selama ini rentan menghambat efisiensi pelayanan. Di samping itu, mengingat variabel lingkungan kerja tidak memperlihatkan pengaruh langsung pada performa, manajemen perusahaan disarankan untuk mulai mengalihkan fokus evaluasi pada aspek-aspek di luar lingkungan fisik. Perusahaan perlu mengkaji faktor-faktor krusial lain yang memiliki kedekatan teoretis dengan motivasi internal karyawan, seperti evaluasi rotasi jabatan, pengakuan prestasi kerja, perluasan pengalaman kerja, penyesuaian kompensasi, pemberian reward yang adil, penerapan Standard Operating Procedure (SOP) yang jelas, serta penerapan gaya kepemimpinan yang suportif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jangkauan model penelitian dengan memasukkan variabel-variabel pelengkap tersebut guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dalam memprediksi model peningkatan kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Asri, C. P. (2019). *Komunikasi bisnis: Untuk mahasiswa dan kalangan umum*. PT Pustaka Baru.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. CV Jakad Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia - Masa kini*. PT Refika Aditama.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia: Konsep dan kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21* (Cetak ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, M. M. (2019). *Manajemen* (Edisi ke-3). Unit Penerbit dan Percetakan.
- Hardjana, A. (2019). *Komunikasi organisasi: Strategi interaksi dan kepemimpinan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Hikmawati, F. (2017). *Metodologi penelitian*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kadarisman, A. (2019). *Komunikasi lingkungan*. Simbiosis Rekatama Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2019). *Manajemen sumber daya manusia strategis*. CV Andi Offset.
- Nurhadi, Z. F. (2017). *Teori komunikasi kontemporer*. Kencana.
- Pella, D. A. (2020). *Manajemen kepuasan dan keterikatan pegawai*. AIDA Infini Maksima.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan kerja dosen sebagai kunci keberhasilan perguruan tinggi*. Deepublish.
- Priyanto, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan data terpraktis*. CV Andi Offset.
- Purwanto, D. (2019). *Komunikasi bisnis* (Edisi ke-5). Erlangga.
- Ricardianto, P. (2018). *Human capital management*. In Media.
- Risman, A. (2018). *Komunikasi elegan untuk meraih sukses*. PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi penelitian bisnis*. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)* (Cetak ke-12). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Pustakabarupress.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. PT Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya organisasi*. Prenadamedia Group.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman praktis K3LH keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan hidup*. Gava Media.
- Thoifah, I. (2016). *Statistika pendidikan dan metode penelitian kuantitatif*. Madani.
- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam organisasi* (Edisi ke-3). PT Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Kencana.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepimpinan dan perilaku organisasi* (Cetak ke-12). PT Rajagrafindo Persada.