

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KERJA PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

Oleh :

Vivin Desri Dakhi,

Ilmu Sosial Dan Humaniora/ Manajemen, Universitas Putera Batam

Email : pb180910334@upbatam.ac.id

M. Khoiri.

Ilmu Sosial Dan Humaniora/ Manajemen, Universitas Putera Batam

Email : M.Khoiri@puterabatam.ac.id

.Article Info**Article History :**

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

The purpose of this article is to examine whether the related variable, namely work environment and communication, have relevant influence employee performance at PT Simatelex Manufactory Batam and work environment and communication simultaneously affect employee performance at PT Simatelex Manufactory Batam. In this research, the formula use a descriptive quantitative through interview and survey method, accumulate primary and secondary data and disseminate questionnaire to a sample of 115 employees of PT Simatelex Manufactory Batam. The measuring instrument use is a measuring instrument called the Likert scale. To verify the results of the analysis, the author use descriptive statistical methods, data quality test, influence test and hypothesis. To calculate all the data, the researcher used the statistical software SPSS 25. The results of the T test showed that the work environment variable had a significant effect on employee performance, and the communication variable had a significant effect on employee performance. While the results of the F test show the variable of the work environment and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance..

Keyword :

work environment;
communication; and
employee performance.

1. PENDAHULUAN

Berhasilnya suatu organisasi tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus selalu dikelola dan ditekan dalam operasional suatu perusahaan agar mendapatkan kinerja yang diinginkan, salah satu contoh perusahaannya yaitu perusahaan industri. Suatu perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas pada sumber daya manusianya, hal tersebut diperlukan agar karyawan yang bekerja mempunyai kualitas perilaku dan sikap yang baik terhadap perusahaan tersebut, dengan harapan agar tujuan dari terbentuknya suatu perusahaan tersebut dapat terwujud. Potensi dari seorang karyawan dapat dilihat dari kualitas kinerja yang optimal. Kualitas kinerja dari seorang karyawan adalah

modal bagi suatu perusahaan untuk mencapai keinginannya.

Menurut Sedarmayanti (Suryani and Cahyono, n.d.) lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan yang nantinya akan dihadapi dari lingkungan sekitar tempat seseorang tersebut bekerja, mekanisme kerjanya dan metode kerja baik secara perorangan maupun secara berkelompok.

Komunikasi yang baik perlu dibangun dalam suatu organisasi maupun dalam perusahaan, juga dapat kita bangun antar sesama. Agar tercipta hubungan yang baik didalam lingkungan tersebut. Menurut (Siahaan and Masriah, 2022) komunikasi dan sifat saling terbuka mampu membangun kinerja yang lebih baik lagi.

Dalam menjalankan perusahaan industri, PT Simatelex Manufactory Batam kurangnya perhatian manajemen atau pengontrolan terhadap karyawan sebagai (cleaning servies) dan juga kurang luasnya lapangan produksi. Sehingga tercipta lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi para karyawan. hal ini semua terjadi karena Komunikasi atasan terhadap bawahan sangat kurang aktif. Juga didalam merekrut karyawan yang akan dipekerjakan di PT Simatelex Manufactory Batam ini tidak sesuai kinerja yang dibutuhkan atau kurangnya menyeleksi para calon pelamar kerja.

Menurut Ansory dan Meithiana (Suwanto, 2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang didapat oleh seorang karyawan baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas, yang mana karyawan tersebut telah melakukan tugasnya dengan baik misalnya mampu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja karyawan pada suatu periode. Secara umum biasanya satu tahun kerja setiap kontraknya. Berhubung saat ini adanya peraturan omnibuslaw yang telah ditetapkan dan sedang dijalankan oleh PT Simatelex Manufactory Batam. Maka, periode kerja karyawan saat ini adalah 5 tahun lamanya. Namun, Perkontraknya 6 bulan sekali.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, serta psikologi pada perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut (Mulyani et al., 2022) lingkungan kerja adalah suatu komunitas yang mana di dalamnya terkumpul suatu pluralitas situasi dan kondisi yang akan terus mengalami perubahan dan juga bisa memengaruhi kinerja seseorang. Atas kendali psikologi perusahaan, pikiran serta lingkungan sosial di tempat seorang karyawan bekerja, pekerjaan itu harus diselidiki agar kinerja dapat meningkat menjadi lebih baik lagi bagi seorang karyawan menurut (Hanafi and Yohana, 2017).

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan para ahli, peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja sangat signifikan dan dapat memengaruhi kinerja kerja karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Di bawah ini terdapat lima indikator yang memengaruhi kinerja menurut (Abner Naa, 2017), yakni:

1. Suasana tempat bekerja, suasana sekitar tempat seorang karyawan bekerja juga memengaruhi aktivitas pekerjaannya tersebut. Suasana yang dimaksud ialah seperti kebersihan, ketenangan,

pencahayaannya, fasilitas dan interaksi sosial yang terjadi dengan karyawan tersebut.

2. Hubungan antara rekan kerja, rekan kerja yang memiliki hubungan ataupun dapat berkomunikasi dengan baik, tidak ada rasa tersaingi dan ingin mengganggu satu sama lain juga dapat menjadikan faktor yang memengaruhi seorang karyawan agar dapat bertahan pada perusahaan tersebut.

3. Fasilitas kerja yang lengkap, misalnya peralatan pekerjaan yang sangat lengkap; sehingga karyawan dapat dengan lancar melakukan pekerjaan.

4. Pencahayaannya, apabila pencahayaannya kurang pada saat sedang bekerja, maka dapat menjadi faktor yang mengakibatkan buruknya efisiensi dan menurunnya kualitas seorang karyawan pada saat bekerja.

5. Suhu udara, suhu juga penting diperhatikan dalam lingkungan kerja, terkhususnya bagaimana cara tubuh seseorang untuk dapat bertahan dengan suhu yang ideal.

Komunikasi

Menurut I. M. Ginting et al., (Shinta and Siagian, 2020) komunikasi adalah bentuk menyampaikan pesan yang dapat disampaikan langsung melalui media. Presensi melalui komunikasi dapat memudahkan seorang karyawan untuk dapat berinteraksi sehingga mampu membangun organisasi yang diinginkan.

Menurut (Dewi, 2021) Komunikasi adalah bagian terpenting di suatu organisasi. Komunikasi organisasi merupakan cara penyampaian mengenai suatu ide dan informasi. Ide yang diuraikan oleh setiap anggota organisasi secara tidak langsung mampu mendorong tercapainya tujuannya.

Menurut (Utarindasari and Widianingsih, 2022) komunikasi merupakan cara penyampaian ide serta informasi mengenai perintah dan mekanisme kerja kepada seseorang yang disampaikan oleh pimpinannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan sangat optimal.

Berdasarkan pengertian yang diuraikan oleh beberapa para ahli, kesimpulan yang dapat diambil peneliti adalah bahwa komunikasi, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam sebuah lingkungan organisasi yang berjalan secara efektif dapat memudahkan setiap orang melakukan tugasnya

Menurut (Miftha Thoha, 2014:191) menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah:

1. Saling memiliki sifat terbuka agar kualitas komunikasi dapat terlihat.
2. Memiliki rasa empati yang mana dapat merasakan apa yang dirasakan oleh pihak lain.
3. Memiliki keinginan untuk saling mendukung sehingga akan terciptanya komunikasi antar sesama yang efektif dan efisien.

4. Komunikasi yang positif akan membawa perhatian dan respon yang baik (positif) pula terhadap individu itu sendiri.

5. Memiliki ketertarikan yang sama saat komunikasi (kesamaan), dapat pula menjadi efektif karena munculnya rasa kesamaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang diperoleh seorang karyawan selama masa kerja yang ditentukan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Putu and Jana, 2019) kinerja adalah hasil kerja keras dari kemampuan seseorang pada suatu situasi. Menurut (Lawu, 2019) Kinerja yaitu sikap nyata yang diperlihatkan oleh seorang karyawan yang telah di deskripsikan melalui pekerjaan mereka masing – masing.

Menurut (Ode et al., 2019) Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh oleh seseorang karyawan. Artinya adalah pencapaian tersebut dilakukan berdasarkan pada pengalaman, keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut. Menurut (Muis et al., 2018) Penilaian kinerja ialah suatu metode yang mana perusahaan dapat menilai ataupun mengevaluasi suatu kinerja seorang karyawan biasanya dinilai dari standar dan kriteria yang sudah ditetapkan suatu perusahaan tersebut.

Menurut (Hanafi and Yohana, 2017) Kinerja yakni pencapaian yang diraih oleh suatu organisasi pada waktu yang telah ditentukan, baik yang berkaitan dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact.

(Ma'ruf and Chair, 2020) mengungkapkan bahwa terdapat tiga indikator kinerja karyawan, antara lain:

1. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan ukurannya seorang karyawan tersebut bekerja selama 1 hari. Kuantitas kerja dilihat dari kecepatan kerja yang dimiliki oleh setiap seorang karyawan.

2. Kualitas

Kualitas kerja merupakan seberapa optimal seorang karyawan dapat melaksanakan apa yang sudah menjadi tugasnya.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah keajiban dari seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah ditentukan suatu perusahaan.

4. Inisiatif

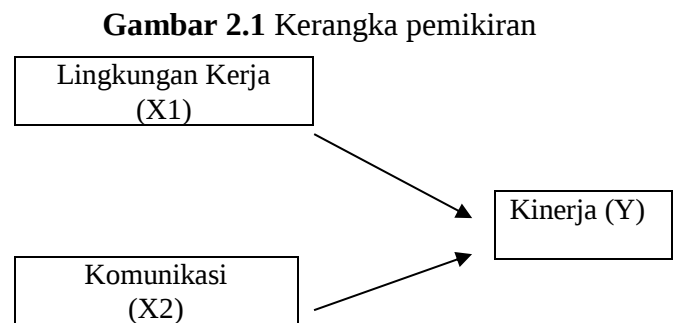
Karyawan mempunyai potensi untuk mengerjakan suatu tugas dengan cara inovatif dan inisiatif.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seorang karyawan untuk dapat melakukan kerjasama dengan rekannya dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah

ditentukan dengan tujuan agar mereka mendapatkan hasil yang diinginkan.

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2017) Ia mengatakan bahwa kerangka berpikir adalah salah satu bentuk konseptual tentang bagaimana suatu teori dapat terhubung dengan macam-macam faktor yang telah diuraikan. Kemudian, pengumpulan data dilaksanakan dengan cara memanfaatkan instrument penelitian. Setelah itu, dilakukannya analisa data yang bersifat kuantitatif yaitu dapat di ukur dengan uji coba atau hipotesis yang telah ditentukan.

Pada tahap pengumpulan data, terdapat beberapa metode yang dapat dilaksanakan antara lain melalui survey, observasi serta dokumentasi (Sugiyono, 2018:137). Skala likert adalah suatu metode agar dapat mengukur semua indikator. Skala dari 1 – 5 di awali dengan kalimat sangat tidak setuju sampai dengan kalimat sangat setuju.

Peneliti menguji data dengan instrumen, asumsi klasik, regresi linier, koefisien determinasi serta evaluasi hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Karakteristik yang dinilai dari seorang responden untuk penelitian yakni jenis kelamin, umur serta lamanya bekerja. Mekanisme kerjanya adalah memberikan kuesioner langsung kepada karyawan di perusahaan PT Simatelex Manufactory Batam agar mendapatkan data yang valid. Kuesioner yang dibagikan tadi diberikan ke 115 orang dan akan dikembalikan lagi dengan jumlah orang yang sama. Menurut data yang telah dikumpulkan, jenis kelamin yang paling banyak merespon adalah perempuan dengan angka 82 orang, sedangkan bagi jenis kelamin laki-laki terdapat angka 33 orang. Responden pada penelitian ini kebanyakan pada usia produktif

yaitu 18-23 tahun yaitu jumlahnya adalah 107 orang. Sedangkan pada 24-30 tahun, yaitu jumlahnya adalah 6 orang dan yang terakhir 31-40 tahun hanya sebanyak 2 orang saja. Responden pada penelitian ini berasal dari instansi SMA/SMK dengan jumlah 113 orang, sedangkan bagi seseorang yang memegang gelar S1/S2/S3 hanya sebatas 2 orang saja. Responden yang memiliki pendapatan sekitar rata-rata 4-5 juta yaitu sekitar 113 orang sedangkan yang mempunyai pendapatan 5-10 juta hanya 2 orang.

Analisis Deskriptif

1. Dilihat dari pernyataan variabel lingkungan kerja (X1) rata-rata keseluruhan nilai 2106, skor suasana tempat kerja ialah 427, skor hubungan antar rekan kerja ialah 424, skor untuk fasilitas kerja yang lengkap ialah 412, skor pencahayaan ialah 423 dan skor untuk indikator suhu udara ialah 420. Indikator yang terbesar adalah suasana tempat kerja dan indikator yang harusnya mendapatkan perhatian lebih adalah fasilitas kerja yang lengkap. Seluruh jawaban totalnya memiliki rata-rata angka sekitar 421, apabila kita menghitungnya berdasarkan analisis deskriptif pada variabel pelatihan (X1), maka angka tersebut dapat disebut setuju.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,735	0,1832	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,727		
X2.2	0,728		
X2.3	0,653	0,1832	Valid
X2.4	0,727		
X2.5	0,687		

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,635		
Y.2	0,751	0,1832	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,717	Reliabel
2	Komunikasi (X ₂)	0,745	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,690	Reliabel

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

2. Pada pernyataan variabel komunikasi (X2) total dari jumlah pernyataan berkisar 2125. Skor keterbukaan komunikasi yaitu 428, indikator empati bersama ialah 423, indikator untuk dukungan komunikasi antar pribadi yang efektif ialah 430, indikator kepositifan komunikasi yaitu 442, dan indikator untuk kesamaan komunikasi bisa efektif ialah 422. Indikator yang paling besar ialah dukungan komunikasi antar pribadi dan indikator yang harus diperhatikan ialah indikator kesamaan komunikasi bisa efektif. Dari seluruh jawaban total, nilai yang dihasilkan memiliki rata-rata sekitar 425, penilaian berdasarkan analisa deskriptif variabel komunikasi (X2), angka menunjukkan pada kategori setuju.
3. Pada pernyataan di variabel kinerja karyawan (Y) total jumlah pernyataan berkisar 2002. Skor kuantitas kerja yaitu 426, kualitas kerja ialah 433, tanggung jawab kerja ialah 438 dan inisiatif dalam bekerja yaitu 428. Indikator kemampuan bekerja sama 383. Indikator yang memiliki nilai terbesar adalah pada tanggung jawab kerja dan yang harus lebih diperhatikan adalah kuantitas dalam kerja. Dari seluruh jawaban total, nilai yang dihasilkan memiliki rata-rata sekitar 430, penilaian berdasarkan analisis deskriptif variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan pada kategori setuju.

X1.2 0,716

X1.3 0,644

X1.4 0,734

X1.5 0,606

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Y.3 0,777

Y.4 0,644

Y.5 0,546

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Menunjuk pernyataan semua variabel ialah lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai hasil yang valid dikarenakan r hitung melebihi dari r Tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Skor Alpha Cronbach untuk semua faktor

Apabila responden dan independen pada kinerjanya kuantitas dan pelatihan dan penguasaan di atas skala reliabilitas. Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74884911
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.045
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 ^c

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *probability sig (2 tailed)* variabel lingkungan kerja dan komunikasi adalah 0,167 > 0,05. Dari hasil observasi dapat dikatakan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance
1 Lingkungan Kerja	.291
Komunikasi	.291

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Pada tabel 6 diketahui bahwa hasil dari uji multikolonieritas bersama dengan nilai VIF terhadap variabel lingkungan kerja adalah 3,437, variabel komunikasi adalah 3,437. Pada nilai *tolerance* dari variabel lingkungan kerja adalah 0,291, variabel komunikasi adalah 0,291. Jadi, kesimpulannya adalah tidak ada multikolonieritas karena nilai VIF di semua variabel adalah < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
1 (Constant)	.758	.327	
Lingkungan Kerja	-.011	.031	-.059
Komunikasi	.001	.031	.008

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Pada tabel 7 dari hasil uji penelitian, dapat kita simpulkan bahwa nilai pada variabel X1 adalah nilai rata rata 0,735. Sedangkan, pada variabel X2 adalah nilai rata rata 0,965. Kesimpulannya adalah kedua hasil uji tersebut tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, sebab kedua variabel independen tersebut mempunyai nilai yang signifikan di atas 0,05. –

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.726	.533	
Lingkungan Kerja	.257	.051	.437
Komunikasi	.664	.051	.437

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	R Square
1	1.726	.437	.333

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Pada tabel 8 dari hasil uji penelitian, dapat kita simpulkan bahwa dengan penggunaan program SPSS versi 25, rumusan persamaan regres adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,726 + 0,257.X_1 + 0,664.X_2 + e$$

1. Konstanta mempunyai koefisien regresi dengan nilai rata-rata 1,726. Artinya lingkungan kerja dan komunikasi mempunyai nilai 0, sedangkan kinerja seorang karyawan memiliki nilai rata-rata sekitar 1,726.
2. Variabel motivasi mempunyai koefisien regresi dengan nilai rata-rata 0,257. Artinya variabel independen memiliki nilai tetap. Mekanisme kerjanya adalah setiap kenaikan 1% dari variabel X1 yang terjadi adalah bertambahnya nilai Y yaitu sekitar 0,195. Koefisien positif memiliki makna yang artinya antara lingkungan kerja dengan kinerja seorang karyawan memiliki keterkaitan (hubungan) yang positif. Apabila suatu nilai tersebut positif, maka nilai pada kinerja seorang karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	R Square
1	1.726	.437	.333

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.902	.756

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Pada tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai uji R square ialah 0,904. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa persentase hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 90,4%, sedangkan sisanya 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Uji t

Tabel 10 Hasil Uji t

			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tabel 11 Hasil Uji F			
Model			B	Std. Error	Beta	Model	t	Sum of Squares	df	Mean Square
1	(Constant)		1.726	.533	1	Regression	3.242	600.009	2	300.210
	Lingkungan Kerja		.257	.051	.272	Residual	5.001	63.000	112	.571
	Komunikasi		.664	.051	.710	Total	13.074	664.008	114	

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Melalui hasil uji pada tabel 10, kesimpulannya adalah:

1. Nilai t dapat dihitung ke variabel lingkungan kerja dengan rata rata nilai sekitar 5,001 > t tabel 1,98137 serta nilai yang signifikannya dengan rata rata nilai sekitar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah H_a dapat diterima sedangkan H_o ditolak. Artinya adalah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

5. KESIMPULAN

1. Berdasarkan dari hasil yang diperoleh dari Uji T yang sudah dianalisis, diketahui antara variabel dependen dan independen yang di uji t pada tabel 10, menyatakan bahwa variabel di lingkungan kerja bisa memengaruhi dengan rata rata positif sekitar 5,001 serta nilai rata rata signifikannya adalah 0,000 tidak melebihi nilai 0,05. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu penelitian ini diperoleh dengan adanya pengaruh yang signifikan di antara variabel lingkungan kerja pada Kinerja Karyawan PT Simatelex Manufactory Batam. Koefisien regresi variabel dari lingkungan kerja mempunyai nilai positif. Artinya adalah semakin tinggi hasil nilai lingkungan kerja yang diperoleh maka akan semakin meningkat juga Kinerja Karyawan. Pelatihan bisa menaikkan Kinerja Karyawan PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Berdasarkan dari hasil yang diperoleh dari Uji T yang sudah dianalisis, dapat diketahui bahwa antara variabel dependen dengan variabel independen yang di uji t pada tabel 10,

2. Nilai t dapat dihitung ke variabel dengan rata rata nilai sekitar 13,074 > t tabel 1,98137 serta nilai yang signifikannya dengan rata rata nilai sekitar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah H_a dapat diterima sedangkan H_o ditolak. Artinya adalah komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 11 Hasil Uji F

Model	t	Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	3.242	2	300.210
	Residual	5.001	112	.571
	Total	13.074	114	

Sumber: Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Pada tabel 11, hasil uji F memiliki nilai rata rata sekitar 525,956 > f tabel yaitu 3,08 serta nilai yang signifikannya dengan rata rata sekitar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah variabel lingkungan kerja dengan komunikasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja seorang karyawan.

menyatakan bahwa variabel komunikasi dapat memengaruhi nilai positif dengan rata rata sekitar 13,074 serta nilai rata rata signifikannya adalah 0,000 tidak melebihi nilai hasil uji t yang telah diteliti α 0,05. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian dapat memberikan pengaruh yang signifikan diantara variabel komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Simatelex Manufactory Batam dapat diterima.. Koefisien regresi variabel komunikasi memperoleh hasil positif. Artinya adalah semakin tinggi nilai komunikasi, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari Uji F yang sudah dianalisis, dapat diketahui bahwa, antara variabel lingkungan kerja dengan komunikasi terhadap kinerja seorang karyawan yang telah di uji F di tabel 11, menyatakan bahwa hal tersebut dapat memengaruhi nilai positif dengan rata rata sekitar 525,956 serta signifikan nilainya adalah 0,000 yang tidak melebihi dari nilai α 0,05. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis

ketiga pada penelitian menunjukkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja Karyawan PT Simatelex Manufactory Batam dapat memengaruhi nilai secara signifikan.

REFERENSI

- Dewi, Rr.V.K., 2021. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *jenius. jurnal. ilm. manaj. sumberd. mns.* 4, 164.
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9085>
- Lawu, S.H., 2019. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KELURAHAN CIPINANG CEMPEDAK JAKARTA TIMUR 3, 10.
- Miftha Thoha, 2014. Perilaku Organisasi:Konsep Dasar dan Aplikasinya. Rajawali Pers, jakarta, p. 191.
- Muis, M.R., Jufrizen, J., Fahmi, M., 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1, 9–25.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mulyani, S., Nurcahyati, S., Ismanto, B., Abidin, A.Z., 2022. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. IWAN WEDDING ORGANIZER 10.
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E.T., 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan 2, 61–78.
- Putu, G., Jana, A., 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 5, 60–67.
- Shinta, D., Siagian, M., 2020. PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO. *JAЕ* 8, 338–346.
<https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Siahaan, B.G., Masriah, I., 2022. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta. *j. Ekonomi Efektif* 4, 175.
<https://doi.org/10.32493/JEE.v4i2.17116>
- Sugiono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan RND. CV. Alfabet, bandung, p. 60.
- Suryani, P., Cahyono, Y., n.d. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus di Sekolah Vokasi) 29.
- Suwanto, S., 2021. PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAST FOOD INDONESIA (KFC) PONDOK INDAH PLAZA, JAKARTA SELATAN. *J. Arastirma* 1.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10020>
- Utarindasari, D., Widianingsih, D., 2022. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di RS Mary Cileungsi Hijau 3, 6.