



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kopedana Mitra Sekuritas BRI Danareksa Sekuritas Mitra Bekasi

Cindy Kartika Dewi

cindykartika173@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasanuddin

hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *cindykartika173@gmail.com*

Abstrak: *This research aims to measure the influence of the work environment and communication on employee performance at PT Kopedana Mitra Sekuritas BRI Danareksa Sekuritas Mitra Bekasi. The population and sample used in this research used saturated samples. The data collection tool in this research used a questionnaire with 46 respondents. The design used in this research is testing using SPSS for Windows version 26. The results of this research show that: (1) Work Environment has a significant effect on Employee Performance, (2) Communication has a significant effect on Employee Performance, (3) Work Environment and Communication has a significant effect on Employee Performance of PT Kopedana Mitra Sekuritas. This research provides suggestions to PT Kopedana Mitra Sekuritas to pay more attention to the facilities in the work environment, and pay attention to the communication system that occurs between employees and colleagues and also to customers so that employee performance can improve.*

Keywords: *Work Environment, Communication, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kopedana Mitra Sekuritas BRI Danareksa Sekuritas Mitra Bekasi. Populasi dan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Alat pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 46 responden. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian dengan menggunakan SPSS for windows versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kopedana Mitra Sekuritas. Penelitian ini memberikan saran kepada PT Kopedana Mitra Sekuritas untuk dapat memperhatikan lagi dalam fasilitas yang ada dilingkungan kerja, dan memperhatikan sistem komunikasi yang terjadi kepada karyawan dengan rekan kerja dan juga kepada nasabah agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini dan banyaknya persaingan pada suatu perusahaan terhadap keberhasilan di suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan, namun faktor-faktor yang menjadi kendala terhambatnya peluang perusahaan dalam bersaing haruslah diatasi oleh seorang manager, salah satu yang mungkin perlu diperhatikan adalah faktor lingkungan kerja kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan pada lingkungan kerja akan mempengaruhi pekerjaan karyawan, sehingga harus diperhatikan oleh perusahaan, yang mencakup kondisi lingkungan tempat kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, ketentraman, dan hubungan kerja antar manusia adalah semua aspek lingkungan kerja yang dapat berdampak pada praktik pekerjaan (Sarip & Mustangin, 2023).

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi sebagai suatu hal yang dianggap penting sebab segala proses dari perencanaan dan pengorganisasian tidak akan bisa berjalan dengan lancar tanpa adanya komunikasi yang baik. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, komunikasi sangat diperlukan baik terhadap sesama karyawan ataupun antar atasan dan bawahan. Dengan adanya komunikasi karyawan diharapkan dapat memahami adanya instruksi ataupun perintah dari pimpinan pada saat melaksanakan tugasnya.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai sikap atau tindakan nyata yang ditunjukkan oleh pekerja sesuai dengan persyaratan deskripsi pekerjaan khusus mereka, tujuan atau pencapaian yang ingin dicapai oleh perusahaan terkait erat dengan kinerja karyawannya (Kellin, 2023). Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Komunikasi yang kurang terjalin dengan baik, Lingkungan kerja yang kurang kondusif.

PT Kopedana Mitra Sekuritas merupakan Mitra dari Bank Rakyat Indonesia (PT BRI) Danareksa Sekuritas khususnya dan PT BRI Danareksa (Persero) umumnya berstatus Perusahaan Efek Non Anggota Bursa (PE Non AB). PT Kopedana Mitra Sekuritas adalah sebagai perantara perdagangan efek (saham, reksadana, obligasi, korporasi, ORI, dan proyek khusus).

Permasalahan pada lingkungan kerja akan mempengaruhi pekerjaan karyawan, sehingga harus diperhatikan oleh perusahaan, yang mencakup kondisi lingkungan tempat kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, ketentraman, dan hubungan kerja antar manusia adalah semua aspek lingkungan kerja yang dapat berdampak pada praktik pekerjaan. Agar kinerja karyawan PT. Kopedana Mitra Sekuritas maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan.

Begitu juga dengan Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal yang memengaruhi komunikasi yaitu terjadinya *Miss Communication* kesalahan atau ketidak pahaman antara dua atau lebih orang dalam suatu interaksi sosial atau percakapan. Faktor ini kalau tidak dapat dikendalikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kopedana Mitra Sekuritas BRI Danareksa Sekuritas Mitra Bekasi”**.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi yang memberikan lingkungan yang positif maka akan membawa pengaruh yang baik juga untuk karyawan (Irfana, Tungga Buana et al., 2024).

Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nurhandayani, 2022) adalah:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang di perlukan

f. Keamanan kerja dan hubungan karyawan.

Komunikasi

Komunikasi adalah interaksi antara satu pihak ke pihak lain nya untuk mendapatkan informasi, dimulai dengan satu ide pemikiran atau abstrak yang terlintas dipemikiran seseorang kemudian mendapatkan data serta menyampaikan informasi yang kemudian dikemas ke dalam bentuk pesan dan disampaikan ke orang lain yang berperan sebagai komunikan (Handayani Milda, 2023).

Indikator Komunikasi

Menurut (Sari, 2019) ada beberapa indikator komunikasi adalah :

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu bentuk hasil akhir suatu pekerjaan yang menyangkut kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan selaras dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan terhadap pekerja (Yunita Tyna et al., 2024).

Indikator Kinerja Karyawan

standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui beberapa indikator menurut (Fudzah et al., 2020) yang terdiri dari sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mana penelitian dengan pendekatan kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang menggunakan pengolahan data secara statistik di mana metode pengumpulan datanya melalui kuesioner. Penelitian ini di lakukan kepada karyawan yang bekerja di PT Kopedana Mitra Sekuritas. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari lingkungan kerja, komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kopedana Mitra Sekuritas.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dan pekerja di PT Kopedana Mitra Sekuritas yang berjumlah 46 orang. sampel merupakan bagian yang digunakan sebagai tujuan penyelidikan populasi dari aspek-aspeknya, untuk dapat menggambarkan keadaan dari populasi secara lebih objektif (Sugiyono, 2023). Sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel (Darmawan, 2022). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, di mana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria pengujian validitas adalah :

- a.) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka kuesioner tersebut valid, b.) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka kuesioner tersebut tidak valid

Dalam melakukan uji validitas, digunakan alat bantu software yaitu SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 26.

Uji Realibilitas

Pengujian dilakukan pada pertanyaan yang sah, metode ini digunakan untuk mengevaluasi kuesioner yang merupakan penanda dari variabel atau konstruk tertentu. Kuesioner dianggap dapat diandalkan atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha $> 0,600$.

Uji Normalitas

Dengan pengujian ini, ada dua cara untuk menentukan apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji statistik kolmogorof kriteria jika :

- a.) $\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal. b.) $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk memprediksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model adalah dengan menggunakan dispersi, yaitu regresi yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas ketika nilai-nilai berdistribusi di atas dan di bawah atau sekitar 0, data tidak begitu saja menumpuk atau menurun, penyebaran titik-titik data tidak serta merta membentuk pola gelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar lagi, penyebaran titik-titik data tidak terstruktur.

Uji Multikolinieritas

Kemiripan antar 27 variabel independent akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independent diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji f

Uji F di gunakan untuk mengetahui kelayakan data (Sugiyono, 2023). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah :

- a.) H_0 : tidak memenuhi kelayakan, b.) H_a : memenuhi kelayakan

Kriteria :

- a.) Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima, b.) Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 di terima dan H_a di tolak

Uji t

Uji t adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial di mana taraf signifikansinya 5% (Sugiyono, 2023).

- a.) H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel Y, b.) H_a : ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel Y

Kriteria :

A.) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. B.) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi adalah pengujian yang dilakukan sebagai pengukuran seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependent dengan nilai antara nol atau satu (Sugiyono, 2023).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan PT Kopedana Mitra Sekuritas di Jalan Ahmad Yani Kav. 20 Kota Bekasi Apartemen Centerpoint Tower A GF 39-41

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,481	0,2907	Valid
	X1.2	0,536	0,2907	Valid
	X1.3	0,444	0,2907	Valid
	X1.4	0,503	0,2907	Valid
	X1.5	0,470	0,2907	Valid
	X1.6	0,727	0,2907	Valid
	X1.7	0,539	0,2907	Valid
	X1.8	0,627	0,2907	Valid
	X1.9	0,432	0,2907	Valid
	X1.10	0,611	0,2907	Valid
	X1.11	0,460	0,2907	Valid
	X1.12	0,455	0,2907	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,561	0,2907	Valid
	X2.2	0,474	0,2907	Valid
	X2.3	0,612	0,2907	Valid
	X2.4	0,492	0,2907	Valid
	X2.5	0,460	0,2907	Valid
	X2.6	0,545	0,2907	Valid
	X2.7	0,474	0,2907	Valid
	X2.8	0,540	0,2907	Valid
	X2.9	0,498	0,2907	Valid
	X2.10	0,499	0,2907	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,558	0,2907	Valid
	Y.2	0,598	0,2907	Valid
	Y.3	0,490	0,2907	Valid
	Y.4	0,498	0,2907	Valid
	Y.5	0,469	0,2907	Valid
	Y.6	0,644	0,2907	Valid
	Y.7	0,481	0,2907	Valid
	Y.8	0,524	0,2907	Valid

Dari tabel Uji Validitas di atas dapat diketahui nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,2907, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing pernyataan yang ada pada variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crocbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,762	0,600	Reliabel
2	Komunikasi	0,717	0,600	Reliabel

3	Kinerja Karyawan	0,633	0,600	Reliabel
---	------------------	-------	-------	----------

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,762, Komunikasi sebesar 0,717, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,633. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang mencakup pada variabel lingkungan kerja, variabel komunikasi, variabel kinerja karyawan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Crocbach Alpha* > 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78618738
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.042
	Negative	-.045
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-failed) sebesar 0,200 > 0,05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

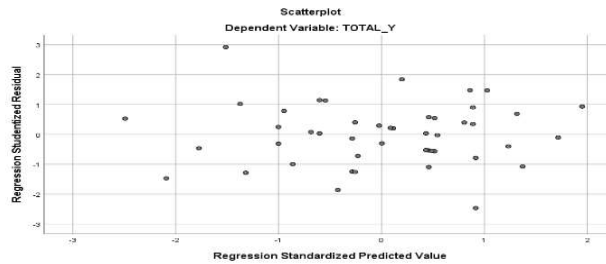
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.116	3.486		7.492	.000		
	X1	.791	.129	1.135	6.157	.000	.282	3.548
	X2	1.100	.141	1.436	7.790	.000	.282	3.548

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari variabel lingkungan kerja dan komunikasi menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,282 > 0,06 dan diperoleh masing-masing variabel bebas dengan nilai VIF yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi senilai 3,548. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini tidak ada multikolinieritas karena memiliki nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, berarti dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Lingkungan Kerja dan Komunikasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.116	3.486		7.492	.000		
X1	.791	.129	1.135	6.157	.000	.282	3.548
X2	1.100	.141	1.436	7.790	.000	.282	3.548

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4. 12 di atas diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 26,116 + 0,791 X_1 + 1,100 X_2$ model persamaan ini memiliki arti bahwa:

1. **Konstanta = 26,116** Memiliki arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi diasumsikan tidak ada, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 26,116
2. **Koefisien Lingkungan Kerja (X1)** Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,791. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Lingkungan Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,791.
3. **Koefisien Komunikasi (X2)** Nilai koefisien Komunikasi sebesar 1,100 memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Komunikasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 1,100.

Uji Hipotesis

Uji f

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.070	2	54.535	30.690	.000 ^b
	Residual	76.408	43	1.777		
	Total	185.478	45			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Dari tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $30,690 > 3,21$ (F tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (a) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X1), dan Komunikasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	26.116	3.486		7.492	.000			
X1	.791	.129	1.135	6.157	.000	.282	3.548	
X2	1.100	.141	1.436	7.790	.000	.282	3.548	

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil olah data tabel di atas dapat diketahui untuk variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar $6,157 > 2,01669$ (t tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian variabel komunikasi (X2) diperoleh t hitung sebesar $7,790 > 2,01669$ (t tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.569	1.333

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,588 atau 58,8%. Hal ini berarti bahwa 58,8% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independent, yaitu Lingkungan Kerja dan Komunikasi. Sedangkan sisanya 41,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada di luar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan hasil uji dan analisis data untuk hipotesis pertama (H_1) diperoleh hasil perhitungan uji persial yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 6,157 lebih besar dari pada 2,01669 t-tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Kopedana Mitra Sekuritas.
2. **Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.** Berdasarkan hasil uji dan analisis data untuk hipotesis kedua (H_2) diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung 7,790 lebih besar dari pada 2,01669 t-tabel dengan nilai signifikansi 0,000 lebih

kecil dari pada 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Kopedana Mitra Sekuritas.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan hasil uji simultan untuk hipotesis ketiga (H_3) telah diperoleh F hitung, dengan nilai F hitung sebesar 30,690 yang mana lebih besar dari pada 3,21 F tabel, Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kopedana Mitra Sekuritas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopedana Mitra Sekuritas BRI Danareksa Sekuritas Mitra Bekasi.
- b) Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopedana Mitra Sekuritas BRI Danareksa Sekuritas Mitra Bekasi.
- c) Lingkungan kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kopedana Mitra Sekuritas BRI Danareksa Sekuritas Mitra Bekasi.

Saran

1. Bagi Peneliti.

Dari penelitian ini, diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapan ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Lingkungan kerja yang ada hendaknya dapat diperhatikan lagi meliputi fasilitas di lingkungan kerja para karyawan agar dapat lebih efektif dan efisiensi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan harus memperhatikan, mengevaluasi, dan mengoptimalkan aspek-aspek lingkungan kerja, mengingat lingkungan kerja pengaruhnya besar terhadap kinerja karyawan.
- b. Dari segi Komunikasi perlu diperhatikan lebih baik lagi yaitu komunikasi baik antara atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan rekan kerja lainnya, seperti lebih memperhatikan komunikasinya agar tidak terjadi *miss communication* antara atasan dan karyawan maupun karyawan dengan nasabah, sehingga hal tersebut tidak akan terjadi lagi dan komunikasi di perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lebih kondusif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Untuk peneliti selanjutnya, penting untuk memasukan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini akan memungkinkan lebih banyak informasi dikumpulkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Fudzah, N., Bahri, S., Khairani, L., (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pos

- Indonesia Kantor Regional I Medan. Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,). Vol. 1 No. 3. *Jl. Denai No, 1*(3), 173–183.
- Handayani, M. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1275--1289.
- Irfana Tungga Buana, Asna Oktavi Dismarani, (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Tayoh Sarana Sukses. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 127–143. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2302>
- Kellin. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Jaya Indofast. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 79–91. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.647>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(3), 91–99. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1665>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjuxpzX9duBAxVKzDgGHTp5Ato4ChAWegQIBhAB&url=https%3A%2F%2Fjournal-jayabaya.id%2FManajemen-Diversitas%2Farticle%2Fdownload%2F83%2F63&usg=AOvVaw0GowA_K8PAC-deUw1cH-v8&o
- Sugiyono, S. (2023). Metode penelitian Manajemen. Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 111–115.
- Yunita, T., Hutabarat, E., Handayani, M., Wijayaningsih, R., & Hasanuddin, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 196–209.