



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PALANG MERAH INDONESIA
DI KOTA JAKARTA SELATAN**

Nauval Naswa

Universitas Pamulang

Endang Suprapti

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

nauvalnaswa49@gmail.com, dosen00728@unpam.ac.id

Abstrak. This study aims to determine the effect of work environment and communication on employee performance at the Indonesian Red Cross in South Jakarta, both partially and simultaneously. The research type uses associative quantitative methods. The sample of this study consists of 75 respondents who are employees of PMI South Jakarta. Data analysis techniques used include data instrument testing, classical assumption testing, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, and coefficient of determination. Hypothesis testing uses t-test and F-test. The analysis results show work environment partially affects employee performance with a simple linear regression equation of $11.870 + 0.711 X_1$. The correlation coefficient value is 0.721, meaning it has a strong relationship level, and the coefficient of determination is 0.520, meaning employee performance is influenced by work environment by 52%. This is proven by the t-test obtaining a t-calculated value $>$ t-table ($8.895 > 1.993$) and strengthened by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Communication partially has a positive effect on employee performance, shown by the simple linear regression equation $Y = 4.623 + 0.868 X_2$. The correlation coefficient value is 0.815, meaning it has a strong relationship, and the coefficient of determination is 0.664, meaning performance is influenced by communication by 66.4%. This is proven by the t-test obtaining a t-calculated value $>$ t-table ($12.010 > 1.993$) and strengthened by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The research results of work environment and communication simultaneously on employee performance are shown by the multiple linear regression equation $Y = 3.689 + 0.194 X_1 + 0.701 X_2$, with a correlation coefficient value of 0.823, meaning it has a strong relationship level, and a coefficient of determination of 0.678, meaning performance is influenced by work environment and communication by 67.8%. This is proven by the hypothesis test results using F-test obtaining an F-calculated value $>$ F-table ($75.812 > 3.12$) and strengthened by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Thus, it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Work Environment, Communication, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Palang Merah Indonesia di Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Sampel penelitian ini terdiri dari 75 responden karyawan PMI Jakarta Selatan. Teknik analisis data menggunakan, uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $11.870 + 0.711 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,721 artinya memiliki tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,520 artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 52%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($8.895 > 1.993$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 4.623 + 0.868 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,815 artinya memiliki hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,664 artinya kinerja dipengaruhi oleh komunikasi sebesar 66,4%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($12.010 > 1.993$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 3.689 + 0.194 X_1 + 0.701 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,823 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat, dan koefisien determinasi sebesar 0,678 artinya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan

komunikasi sebesar 67,8%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel ($75,812 > 3,12$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja untuk memastikan organisasi memiliki SDM yang kompeten, ditempatkan pada fungsi yang tepat, serta siap mendukung pencapaian tujuan institusi. Dalam dinamika dunia kerja yang terus berubah, MSDM harus adaptif dan memastikan setiap karyawan dipandang sebagai aset bernilai yang harus dikembangkan secara profesional. Fungsi-fungsi utama MSDM mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, kompensasi, hingga pengelolaan hubungan kerja yang harmonis.

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi, karena pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kontribusi individu di dalamnya. Kinerja merupakan hasil kerja dari perilaku, kemampuan, dan tanggung jawab yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugas. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan kualitas baik agar proses operasional dapat berjalan optimal.

Data kinerja karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Jakarta Selatan menunjukkan adanya peningkatan kinerja dari tahun 2022 hingga 2024, meskipun belum mencapai target 100%. Aspek kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen mengalami peningkatan bertahap, namun masih memerlukan perbaikan lanjutan. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta kondisi fisik seperti kebisingan dan sirkulasi udara yang nyaman. Hasil observasi menunjukkan bahwa PMI Jakarta Selatan memiliki fasilitas dan sirkulasi udara yang cukup baik, namun masih terdapat gangguan kebisingan dan sebagian karyawan belum merasakan hubungan kerja yang optimal.

Hasil pra survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa fasilitas kerja mendukung, namun tingkat kebisingan masih rendah kualitasnya, dan hubungan kerja positif baru dirasakan oleh sekitar separuh responden. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif, sehingga dapat memengaruhi tingkat konsentrasi, kenyamanan, serta motivasi karyawan dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, komunikasi juga memegang peranan penting dalam efektivitas kerja. Komunikasi yang baik akan memudahkan penyampaian informasi, menghindari miskomunikasi, serta meningkatkan keterhubungan antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Namun, hasil pra survei menunjukkan masih adanya kendala dalam menjaga ketepatan waktu, volume pekerjaan, dan performa optimal, yang mengindikasikan perlunya peningkatan pada aspek komunikasi internal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terlihat jelas bahwa lingkungan kerja dan komunikasi menjadi dua variabel penting yang memengaruhi kinerja karyawan di PMI Jakarta Selatan. Meski kinerja mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, capaian tersebut belum mencapai target organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Palang Merah Indonesia di Jakarta Selatan” menjadi relevan untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja dan memberikan rekomendasi perbaikan bagi organisasi.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Syafrizal (2021) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Komunikasi

Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:31), bahwa "komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti. Komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung."

Kinerja Karaywan

Menurut Sembiring. (2020:15), “kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan”.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:11) menyatakan bahwa, “Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2018:8) “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample yang dilakukan pada umumnya didapat secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam ini populasinya dari jumlah karyawan yang ada pada Palang Merah Indonesia di Jakarta Selatan yaitu 75 orang. Penulis menggunakan teknik sampel jenuh,

karena jumlah populasi pada Palang Merah Indonesia di Jakarta Selatan tergolong kecil, yaitu sebanyak 75 orang karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25 dengan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tahap pertama dilakukan uji kualitas data melalui uji validitas (dengan korelasi product moment dan kriteria rhitung > rtabel) serta uji reliabilitas (menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas $\geq 0,60$). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (One Sample Kolmogorov-Smirnov dan grafik P-P Plot), uji multikolinearitas (melalui nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10), uji heteroskedastisitas (melalui scatter plot dan uji statistik), serta uji autokorelasi (menggunakan Durbin-Watson). Setelah data memenuhi asumsi klasik, analisis dilanjutkan dengan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dilengkapi dengan analisis koefisien korelasi (r) untuk mengukur kuat-lemahnya hubungan dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Salah satu metode paling umum untuk menemukan residual normal adalah dengan plot probabilitas normal, yang membandingkan distribusi kumulatif sebenarnya dengan distribusi kumulatif normal.

Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.48727185

Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.049
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
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.

Nilai signifikansi didapat (0,200 lebih besar dari 0,050) berdasarkan hasil tes yang ditunjukkan pada tabel di atas. Akibatnya, asumsi distribusi pada persamaan uji ini dianggap normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic**

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Lingkungan Kerja	.364	2.744
	Komunikasi	.364	2.744

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa baik variabel Lingkungan Kerja (X1) maupun Komunikasi (X2) memenuhi kriteria statistik yang ditetapkan, dengan nilai tolerance sebesar 0,364 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 2,744 (< 10) untuk keduanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga kedua variabel independen tersebut layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.689	3.053		1.208	.231
	Lingkungan Kerja	.194	.109	.196	1.774	.080
	Komunikasi	.701	.118	.658	5.942	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,689 mencerminkan tingkat kinerja karyawan ketika variabel lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) berada pada kondisi nol. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,194 dan komunikasi sebesar 0,701 mengindikasikan bahwa keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun komunikasi memiliki pengaruh yang lebih dominan karena nilai koefisiennya lebih besar dibandingkan lingkungan kerja.

Hasil Uji t

Pengujian hipotesis, yang dikenal pula sebagai uji parsial (uji t), dilakukan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen..

Tabel 4.4
Hasil Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.870	3.304		3.593	.001
	Lingkungan Kerja	.711	.080	.721	8.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.4 secara parsial, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 8.895. Untuk menguji signifikansi pengaruh tersebut, nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Perhitungan t tabel menggunakan rumus derajat kebebasan (df), yaitu jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dan terikat : $df = n - k = 75 - 2 = 73$. Berdasarkan df tersebut dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai t tabel sebesar 1,993. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($8.895 > 1,993$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka HO ditolak dan H1 diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.5
Hasil Uji t Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.623	3.051		1.515	.134
	Komunikasi	.868	.072	.815	12.010	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.5 secara parsial, variabel komunikasi (X_2) menunjukkan t_{hitung} sebesar 12.010. Untuk menguji signifikansi pengaruh tersebut, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Derajat kebebasan (df) diperoleh dari jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dan terikat, yaitu $df = n - k = 75 - 2 = 73$. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,993. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($12.010 > 1,993$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, variabel komunikasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

**Tabel 4.6
Hasil Uji F Simultan**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2105.385	2	1052.693	75.812	^b
	Residual	999.761	72	13.886		
	Total	3105.147	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari hasil Uji ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 75.812. Untuk menilai signifikansi hipotesis secara simultan, F hitung dibandingkan dengan F tabel. Nilai F tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df), yaitu df_1 (pembilang) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan df_2 (penyebut) = $n - k - 1 = 75 - 2 - 1 = 72$, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh F tabel sebesar 3,12. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel ($75.812 > 3,12$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis diterima. Artinya, model regresi yang digunakan signifikan secara simultan, dan variabel lingkungan kerja (X_1) serta komunikasi (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Palang Merah Indonesia di Jakarta Selatan. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (8,895) lebih besar dari t tabel (1,993), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, semakin baik lingkungan kerja—baik dari aspek fasilitas, kondisi fisik, maupun suasana kerja—maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri Ayu Fitriani (2024) dan Deby Selvia

Lumbantobing (2024) yang sama-sama menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, komunikasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 12,010 yang lebih besar dari t tabel 1,993. Efektivitas komunikasi, baik antar rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan, mampu meningkatkan produktivitas, ketepatan kerja, dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini didukung oleh penelitian Sri Wulandari (2024) dan Meri Dwi Anggraeni (2024), yang membuktikan bahwa komunikasi merupakan faktor dominan dalam menciptakan kinerja optimal di berbagai organisasi.

Secara simultan, lingkungan kerja dan komunikasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung 75,812 yang lebih tinggi dari F tabel 3,12. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,678 mengindikasikan bahwa 67,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Icha Belita Anjani (2024) dan Nanda Rodiyana (2022), yang menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang efektif akan meningkatkan kinerja secara signifikan.

KESIMPULAN

1. Variabel lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = 11,870 + 0,711 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,721 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,520 menunjukkan bahwa sebesar 52% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya, yakni 48%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (8,895) lebih besar dari t tabel (1,993), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Palang Merah Indonesia Jakarta Selatan.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan : $Y = 4.623 + 0,868 X_2$, yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara parsial memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ada korelasi yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi 0,815. Namun, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,520 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat bertanggung jawab atas 52% variasi kinerja karyawan. Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini mempengaruhi 48% dari variasi tersebut. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (1,020) lebih besar dari nilai t tabel (1,973), dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hipotesis ini menunjukkan bahwa komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Palang Merah Indonesia Jakarta Selatan.

3. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari regresi linear berganda : $Y = 3,689 + 0,194X_1 + 0,701X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,823 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,678 menunjukkan bahwa 67,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama, sedangkan 32,2% sisanya dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil uji F juga memperkuat temuan ini, di mana F hitung sebesar 75,812 lebih besar dari F tabel sebesar 3,12, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Maka dari itu, dapat disimpulkan secara simultan, bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Palang Merah Indonesia di Jakarta Selatan.

SARAN

1. Lingkungan kerja pernyataan yang paling lemah pernyataan 3 yang berbunyi “Lingkungan kerja saya bebas dari gangguan suara yang mengganggu konsentrasi” hanya mencapai skor rata-rata 3,87, Oleh karena itu, perusahaan seharusnya melakukan penilaian dan perbaikan terhadap keadaan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komunikasi pernyataan yang paling lemah pernyataan 10 yang berbunyi “Saya aktif memberikan masukan untuk perbaikan kerja tim” dengan nilai rata-rata 4,00, maka dari itu sebaiknya menciptakan program peningkatan komunikasi antar karyawan, seperti komunikasi interpersonal, dengan begitu, karyawan dapat lebih mudah beradaptasi, membangun hubungan yang harmonis, dan meningkatkan efektivitas kerja tim.
3. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah pernyataan 6 yang berbunyi “Jarang mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas” dengan nilai rata-rata 4,00, maka dari itu sebaiknya perusahaan mengadakan pelatihan singkat mengenai time management atau prioritization skill agar karyawan lebih mampu mengelola beban tugas dan tenggat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2018). Mengukur tingkat kepuasan pelanggan atau konsumen. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aradea, R. (2021). Bab 9: Dasar komunikasi dalam pendidikan. Teori & Konsep Pedagogik, 170.

- Berliando, D., & Elbadiansyah, E. (2023). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: PT Gramedia.
- Daryanto, D., & Rahardjo, M. (2016). Teori komunikasi. Yogyakarta: Gava Media.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297.
- Elya, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Esthi, R., & Marwah, R. (2020). Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Estiningsih, N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Firmansyah, H., & Syamsudin, A. (2016). Organisasi dan manajemen bisnis. Yogyakarta: Ombak.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial (Edisi Revisi). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2022). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hanief, Y. N., & Himawanto, W. (2017). Statistik Pendidikan. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawan, A. (2019). Metodologi penelitian pemasaran: Strategi riset untuk pemasaran bisnis & sosial. Jakarta: Prenadamedia Group
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Koesomowidjojo, S. R. (2021). Dasar-dasar komunikasi. Jakarta: Penerbit Bhavana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Kuncoro, M. (2018). Metode riset untuk bisnis & ekonomi (ed.5). Jakarta: Erlangga.

- Kurniawan. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia. *Jurnal ARASTIRMA*, 1(2).
- Mamesah, F., Dotulong, L. O., & Pandowo, H. (2022). "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 1728–1735.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal Zainal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rival, Veithzal Zainal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sabtoso, Singgih. (2017) *Analisis Regresi dan Pemodelan*. Jakarta: Erlangga
- Sari, N. D., & Malinda, M. (2018). *Manajemen Kinerja: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarinah & Mardelena. (2020). *Manajemen Dasar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (ed. Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, A. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Andal Sejati Medan. *Jurnal Darma Agung*, 29(1), 1–15.
- Siregar, S. (2015). *Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suriasumantri, J. S. (2018). *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

- Sutardji. (2019). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Dee.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(2), 1258–1266.
- Tambunan, P. A. (2018). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan: Suatu tinjauan teoritis. Jurnal Ilmiah Methonomi, 4(2), 175–183.
- Tashuan, M. A. (2019). Komunikasi sirkuler (Circular Theory). Network Media, 2(1).
- Terry, G. R. (2019). Principles of Management. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, T. F. (2021). Proses komunikasi Seksi Kelembagaan Masyarakat (KLM) dalam program SIP Online di DPMD Kabupaten Bogor.
- Wijayanti, A. (2017). Manajemen: Teori dan Praktik. Yogyakarta: Deepublish.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2), 298–307.
- Yanti, S. (2019). Peran komunikasi efektif dan efisien dalam pembelajaran. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 5(1), 51–59.

Jurnal :

- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bumidhana. Journal Of Communication Education, 18(1), 44-52.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. BAJ: Behavioral Accounting Journal, 4(1), 249-258.
- Lumbantobing, D. S., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Karawang Jawa Barat. Journal of Business Economics and Agribusiness, 1(3),1-15.
- Marselino, M., & Dinantara, M. D. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ONIC SINAR SANJAYA JAKARTA BARAT. Jurnal Menara, 2(1), 147-161.
- Pratama, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, 3(2), 640–646.
- Pratami, M. A., Afriyani, F., & Ulum, M. B. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Medika Palembang. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(3), 1254-1265.
- Ramadhani, R., & Hassanuddin, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di restoran cepat saji Burger King Kota Harapan Indah Bekasi. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 2(2), 288-299.
- Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Amanah Insani Bekasi.

- SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 5(3), 525-534.
- Sunarto, A., & Anjani, I. B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Andalan Chrisdeco di Jakarta Selatan. Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia), 2(2), 152–167.
- Wulandari, S., & Nurhidayat, M. A. (2024). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia, 4(4), 737–748.
- Zay, J. S., Sutardjo, A., & Anggraeni, M. D. (2024). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Damai Padang. EMJM: Ekonomikawan Manajemen Jurnal Mahasiswa, 2(4), 376–386