

Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen

Ignatius Soni Kurniawan¹, Meliana Wijayanti²

^{1,2} Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Email: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id¹, melianawijayanti15@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Candisari, Karanganyar, Kebumen. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan data primer diambil menggunakan kuesioner yang diambil secara *accidental sampling* pada 50 responden. Penarikan sampel menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui survei langsung kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Komunikasi; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja.

Abstrack

This study aims to determine the effect of communication, work motivation, and work environment on employee performance at Rumah Makan Candisari, Karanganyar, Kebumen. This research is a quantitative research and primary data is taken using a questionnaire taken by accidental sampling on 50 respondents. Sampling using the Slovin formula. Data were collected through direct surveys and then processed using multiple linear regression analysis. The results showed that communication, work motivation, and work environment had a significant positive effect on employee performance.

Keywords: *Communication; Employee Performance; Work Environment; Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan dengan membangun keunggulannya agar bisa bertahan hidup. Salah satu cara perusahaan dalam menghadapi persaingan antar pelaku bisnis adalah dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset yang menentukan efektifitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sekalipun perusahaan memiliki modal yang besar, teknologi dan peralatan yang canggih, sistem kerja yang bagus, dan fasilitas kerja yang mendukung, namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan akan sulit mencapai target yang menjadi tujuannya. Demikian juga pada Rumah Makan Candisari, Karanganyar, Kebumen yang menjadi obyek penelitian ini. Keberhasilan perusahaan, dalam hal ini rumah makan secara keseluruhan tergantung pada aktivitas dan hasil kerja individu dan kelompok dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mondy & Noe (2016) karyawan merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut perlu dikembangkan kapasitasnya untuk meningkatkan kontribusinya pada pencapaian kinerja organisasi.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Penelitian Fachrezi & Khair (2020) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan, adanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja dapat membangun hubungan kerja yang harmonis yang mendukung pencapaian tujuan. Namun demikian menurut temuan Sari (2019) dan Hapsir (2018) komunikasi tidak

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap *Human Resource Department (HRD)* Rumah Makan Candisari, Karanganyar, Kebumen, dinyatakan bahwa organisasi terus membangun komunikasi antar anggota organisasi secara vertikal dan horisontal melalui media komunikasi *online*. Komunikasi dalam jumlah banyak melalui *offline* tetap dibangun melalui rapat atau pertemuan meskipun lebih terbatas karena pembatasan sosial akibat pandemi COVID-19. Umpan balik dan perhatian pimpinan terhadap bawahan tetap dilakukan untuk mendukung pekerjaannya.

Penelitian Wahyuni & Kurniawan (2018) menyatakan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Namun temuan sebaliknya juga ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012). Rumah Makan Candisari menyatakan telah memberikan stimulan motivasi. Stimulan motivasi berupa pelatihan, pemberian uang lembur, pemberian bonus, memberi tanggungjawab, dan kesempatan otonomi pada pekerjaan tertentu. Karyawan baru diberi pelatihan langsung oleh karyawan senior dengan menunjukkan pekerjaan apa saja yang akan ia jalani kedepannya, untuk karyawan senior yang sudah lama bekerja tetap diberi pelatihan dan pemberian motivasi dari perusahaan. Pemberian bonus dari perusahaan juga diberikan untuk mendorong kinerja karyawan, namun bonus diluar gaji pokok yang diberikan belum optimal, hal ini dikarenakan hasil pendapatan Rumah Makan Candisari yang menurun akibat pandemi COVID-19 sehingga belum mampu memberikan bonus kepada seluruh karyawan dan bonus hanya diberikan kepada karyawan dengan masa kerja yang lebih lama dan kontribusi yang lebih banyak.

Riset terdahulu dari Triastuti (2018) dan Sari (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mendorong karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Namun penelitian Suparman (2020) menyatakan sebaliknya, bahwa tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan terdapat fenomena yang terjadi di lingkungan kerja fisik pada Rumah Makan Candisari, Karanganyar, Kebumen. Pada bagian tempat kerja waiters/pelayanan dan kasir untuk pencahayaan lampu dan penyusunan tempat makan untuk pelanggan sudah tertata rapih dan bersih serta terdapat beberapa kipas angin sebagai sirkulasi udara. Namun ada beberapa hal yang perlu dievaluasi atau dioptimalkan di ruang dapur, seperti tatanan peralatan memasak, sirkulasi udara untuk menjaga temperatur udara, kebersihan tempat pencucian, dan perlunya lantai yang tidak licin.

Inkonsistensi hasil riset terdahulu mengenai pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja membuka peluang pengujian kembali pada pengaturan tempat penelitian yang berbeda, oleh karenanya penelitian ini dilakukan untuk menguji bagaimana Rumah Makan Candisari, Karanganyar, Kebumen mampu membangun kinerja karyawannya melalui komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja. Sebagai implikasinya hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur bagi peneliti kinerja karyawan guna pengembangan lebih lanjut.

Komunikasi

Menurut Handoko (2013) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari satu pihak ke pihak lain untuk mendapatkan informasi. Mangkunegara (2018) mengatakan komunikasi ialah proses penyampaian suatu ide, informasi, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Fachrezi & Khair (2020) mengatakan bahwa komunikasi tidak hanya terjadi antara atasan dan bawahan saja tetapi juga antara sesama rekan kerja, dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja diharapkan dapat membangun hubungan yang harmonis dalam perusahaan dan tentunya dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hamali (2016) mengatakan setiap orang akan melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya dengan baik apabila komunikasi berjalan secara efektif dalam sebuah organisasi. Sari (2019) menambahkan bahwa komunikasi yang baik dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam memberikan masukan atau motivasi kepada karyawan lain.

Motivasi kerja

Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan individu mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya (Siagian, 2014). Motivasi dipengaruhi oleh adanya kebutuhan-kebutuhan pribadi dan tujuan dari orang atau kelompok yang ingin dipenuhi. Dengan kata lain tujuan perseorangan dalam setiap organisasional berpengaruh dalam menentukan tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasional (Triyaningsih, 2014). Agar dapat memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan seperti halnya memberikan gaji yang sesuai standar tentu akan membuat seorang karyawan merasa dihargai sesuai apa yang telah dikerjakannya, serta mendapatkan promosi atas kesetiaan melalui kinerja yang ia berikan selama bergabung diperusahaan (Arianto & Kurniawan, 2020). Motivasi yang dimiliki karyawan memegang peranan yang sangat penting dan dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik atau optimal dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan memberikan kinerja yang tinggi juga, begitupula sebaliknya jika karyawan dengan motivasi yang rendah maka kinerja tugasnya juga kurang (Ompusunggu & Kusmiyanti, 2020). Tanpa motivasi, karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang ada hanya rutinitas belaka (Ma'ruf & Chair, 2020). Wahyuni & Kurniawan (2018) menyatakan dengan adanya motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang baik.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2016). Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatan setiap hari (Wijaya & Susanty, 2017). Sunarsi, Wijoyo, Prasada, & Andi (2020) menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Faktor lingkungan fisik yang memengaruhi dapat berupa pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur lingkungan kerja. Pencahayaan yang sesuai dapat mendukung dalam bekerja. Kebisingan termasuk polusi suara-suara yang tidak diinginkan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi, dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi. Temperatur lingkungan yang tidak nyaman dapat berdampak buruk baik terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik relatif tinggi (Triastuti, 2018). Arianto & Kurniawan (2020) menyatakan lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan.

Kinerja Karyawan

Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Dahlan, 2018). Kinerja pegawai dapat terlihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kejujuran, tanggung jawab, kehadiran dan kerjasama (Wandi, Adha, & Asriyah, 2019). Kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang diukur adalah kualitas maupun

kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang, misalnya kemampuan seseorang menjual barang yang telah di targetkan (Kasmir, 2016). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Andika *et al.* (2017) menegaskan capaian kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kemajuan organisasi, semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya organisasi akan menurun apabila kinerja pegawai rendah (Triastuti, 2018).

Pengembangan Hipotesis

Komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang lebih dari sekedar interaksi sehari-hari individu dengan perusahaan (Zalabak & Shockley, 2009). Komunikasi organisasi dimaknai sebagai sebuah proses penting didalam sebuah organisasi, karena merupakan kombinasi diantara orang dalam organisasi tersebut, pesan, arti serta tujuan. Komunikasi organisasi berhubungan dengan kompetensi individu, *field of experience*, konteks komunikatif dan hasil dari sebuah interaksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rialmi & Morsen (2020), Wandu *et al.* (2019) dan Nesmi Seo *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi antara atasan dan bawahan yang terjalin baik dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H1: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Motivasi kerja muncul antara lain dari organisasi yang mengarahkan atau mengendalikan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu (Triyaningsih, 2014). Motivasi akan dipengaruhi oleh adanya kebutuhan-kebutuhan pribadi dan tujuan dari orang atau kelompok yang akan ingin dipenuhi. Dengan kata lain tujuan perseorangan dalam setiap organisasi berpengaruh dalam menentukan tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2018). Motivasi adalah kekuatan yang menyebabkan karyawan berperilaku dengan cara tertentu. Manajer berjuang untuk memotivasi orang-orang dalam organisasi untuk berkinerja pada tingkat tinggi, hal ini artinya menyuruh mereka bekerja keras, datang ketempat kerja secara teratur dan memberikan kontribusi positif pada misi organisasi. Hasil penelitian Ma'ruf & Chair (2020), Nesmi Seo *et al.* (2020), dan Dewi (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat diatas dapat dinyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka hal yang harus terus dilakukan oleh pimpinan perusahaan/organisasi/instansi adalah mendorong munculnya motivasi intrinsik pada diri individu dengan memberikan tanggungjawab, otonomi kerja, dan kesempatan berkembang. Adapun motivasi ekstrinsik dapat dimunculkan dengan memberi pujian maupun penghargaan dalam bentuk finansial atau non-finansial.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Kurniasari (2014) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat mengakibatkan suatu ketidakberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat bersifat fisik seperti fasilitas dan ruang kerja namun juga dapat berbentuk psikososial seperti hubungan harmonis dengan rekan dan pimpinan. Apabila seorang karyawan atau pegawai merasakan hubungannya tidak baik karena merasakan konflik dengan atasan, maka pegawai tersebut akan kesulitan untuk bekerjasama dengan atasan karena tidak sependapat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yuliantari & Prasasti (2020) dan Sunarsi *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Semakin meningkatnya perbaikan lingkungan kerja akan menghadirkan atmosfer kerja yang

kondusif yang menjamin keselamatan fisik maupun kesehatan mental pekerja yang memperkuat kinerja.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan populasi karyawan Rumah Makan Candisari, Karanganyar, Kebumen. Sample ditentukan dengan rumus Slovin (Slovin, 1960) ($e=0,1$) dari populasi sebanyak 104 karyawan:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 104 / (1 + (104 \times 0,1^2))$$

$$n = 50,98.$$

Berdasar perhitungan rumus Slovin sejumlah 50 pegawai menjadi responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada para responden di Rumah Makan Candisari, Karanganyar, Kebumen pada tanggal 11 Agustus 2021. Kuesioner didistribusikan pada responden yang kebetulan bersedia mengisi atau menggunakan teknik *accidental sampling*. Instrumen menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Penelitian ini menggunakan pengukuran komunikasi dari Men (2014) yaitu kepemimpinan dan komunikasi internal, komunikasi internal simetris, hubungan karyawan dan organisasi. Pengukuran motivasi kerja dari Ganesan & Weitz (1996) yaitu kemauan, daya pendorong, dan membentuk keahlian. Pengukuran lingkungan kerja dari Samson *et al.* (2015) yaitu faktor fisik lingkungan tempat kerja, faktor psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja. Sedangkan pengukuran kinerja dari Pradhan & Jena (2017) yaitu kinerja tugas, kinerja adaptif, dan kinerja kontekstual. Metode analisis data pada penelitian ini adalah regresi linear berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden ditampilkan pada Tabel 1. dengan jumlah responden 50 orang terdiri dari 27 (54%) laki-laki dan 23 (46%) perempuan. Status kepegawaian pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan status pekerjaan pegawai tetap sebanyak 44 orang (88%), mayoritas menyatakan sudah menikah sebanyak 39 orang (78%). Karyawan pada penelitian ini didominasi pada usia dibawah 30 tahun sebanyak 20 orang (40%), mayoritas berpendidikan terakhir SMA/ sederajat sebanyak 38 orang (76%). Berdasar masa kerja mayoritas karyawan memiliki masa kerja 2-5 tahun sebanyak 19 orang (38%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	27	54%
	Perempuan	23	46%
Status kepegawaian	Belum tetap	6	12%
	Pegawai tetap	44	88%
Status pernikahan	Belum menikah	9	18%
	Menikah	39	78%
	Janda/Duda	2	4%
Umur	< 30 tahun	20	40%
	31 - 39 tahun	10	20%
	40 - 49 tahun	9	18%
	> 50 tahun	11	22%
Pendidikan Akhir	SD/ sederajat	1	2%
	SMP/ sederajat	7	14%
	SMA/ sederajat	38	76%
	Diploma	3	6%
	S1	1	2%
Masa Kerja	< 2 tahun	1	2%

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
2 - 5 tahun	19	38%
6 - 10 tahun	12	24%
11 - 15 tahun	14	28%
> 15 tahun	4	8%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Hasil pengujian validitas (Tabel 2.) menunjukkan r-hitung komunikasi (0,774 s.d. 0,878), motivasi kerja (0,616 s.d. 0,805), lingkungan kerja (0,756 s.d. 0,905), serta kinerja karyawan (0,748 s.d. 0,899). Semua item variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar dari nilai r-tabel (α 5%) 0,2787 maka semua item dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha Based on Stand.* pengalaman kerja (0,902), motivasi kerja (0,774), lingkungan kerja (0,899), dan kinerja karyawan (0,904) > 0,7 sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

	K	MK	LK	KK
K.1	0,804	MK.1 0,616	LK.1 0,905	KK.1 0,748
K.2	0,840	MK.2 0,686	LK.2 0,832	KK.2 0,820
K.3	0,837	MK.3 0,660	LK.3 0,822	KK.3 0,839
K.4	0,878	MK.4 0,781	LK.4 0,756	KK.4 0,819
K.5	0,774	MK.5 0,714	LK.5 0,905	KK.5 0,899
K.6	0,862	MK.6 0,805		KK.6 0,834
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,902	0,774	0,899	0,904

K= Komunikasi; MK= Motivasi Kerja; LK= Lingkungan Kerja; KK= Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Hasil pengujian asumsi klasik terdapat pada Tabel 3. uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test, Asymp.sig. >0,05*) menunjukkan data residual terdistribusi normal. Uji asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (*Glejser test > 0,05*). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance > 0,10* dan *VIF < 10*.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Independent	Dependent	<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Glejser Test</i>		<i>Multicollinearity</i>	
		Z	Asymp-Sig.	T	Sig	Tol.	VIF
K				0,909	0,368	0,824	1,213
MK	KK	0,790	0,560	-1,682	0,099	0,796	1,257
LK				1,311	0,196	0,961	1,040

K= Komunikasi; MK= Motivasi Kerja; LK= Lingkungan Kerja; KK= Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2021.

Hasil pengujian pada Tabel 4. menunjukkan nilai probabilitas dari komunikasi (0,006), motivasi kerja (0,009), Lingkungan kerja (0,007) < 0,05 yang artinya hipotesis 1, 2, dan 3 terdukung. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi (0,344) dengan pengaruh paling besar, diikuti motivasi kerja (0,328), dan lingkungan kerja (0,311). Variabel komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki sumbangan efektif dengan koefisien determinasi terhadap kinerja karyawan sebesar 43,6% sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized		Stand.	T	Sig.	Adj. R ²
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2,379	3,735		0,637	0,527	
Komunikasi	0,326	0,112	0,344	2,907	0,006	0,436
Motivasi kerja	0,253	0,093	0,328	2,723	0,009	
Lingkungan kerja	0,386	0,136	0,311	2,843	0,007	

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2021.

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,907) memiliki probabilitas $0,006 < 0,05$ artinya H1 diterima. Hasil menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dan sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Wandi *et al.* (2019) demikian juga Rialmi & Morsen (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dua pernyataan yang memiliki nilai terendah dari komunikasi dan masih dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pernyataan "Komunikasi dalam organisasi dilakukan responsif" (rerata=4,20) dan "Organisasi menginfokan bila ada perubahan besar" (rerata=4,26) dan tiga item yang mendapat nilai tertinggi "Komunikasi dua arah dengan anggota organisasi kerja terjalin baik" (rerata= 4,36), "Nyaman berbicara dengan atasan tentang kinerja" (rerata= 4,32) dan "Nyaman berbicara dengan atasan ketika ada masalah" (rerata=4,32). Komunikasi antara atasan dan bawahan yang terjalin baik dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa bahwa nilai t hitung sebesar (2,723) memiliki probabilitas $0,009 < 0,05$ artinya H2 diterima. Hasil menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ma'ruf & Chair (2020) dan Nesmi Seo *et al.* (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Tiga pernyataan yang memiliki nilai terendah dari motivasi kerja dan masih dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pernyataan "Saya melakukan pekerjaan ini bukan karena semata-mata demi uang" (rerata=3,36) dan "Jika saya sudah kaya, saya masih akan mengambil pekerjaan ini karena menantang dan menyenangkan" (rerata=2,78). Tiga item yang mendapat nilai tertinggi "Saya sungguh peduli dengan pekerjaan saya" (rerata=4,30), "Pekerjaan saya sangat menyenangkan dan menantang" (rerata=4,24) dan "Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar sesuatu yang berbeda dan baru" (rerata=4,24). Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang harus terus dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan selalu memberikan motivasi agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan dalam bekerja serta selalu mendapatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, hal inilah yang akan mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar (2,843) dengan probabilitas $0,007 < 0,05$ artinya H3 diterima. Hasil menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yuliantari & Prasasti (2020) dan Sunarsi *et al.* (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Tiga indikator yang memiliki nilai terendah dari lingkungan kerja dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pernyataan "Area ruang kerja cukup dan cukup lapang" (rerata=4,06), "Peralatan yang saya gunakan nyaman, fleksibel dan mudah untuk diatur dan ditata ulang" (rerata=4,08) dan "Suhu di ruangan atau kantor tempat saya bekerja sudah sesuai" (rerata=4,08). Dua indikator yang memiliki nilai tertinggi "Ruangan atau kantor tempat saya bekerja cukup terang" (rerata=4,40) dan "Kantor bebas dari kebisingan yang tidak perlu" (rerata=4,20). Lingkungan kerja sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Adanya lingkungan kerja yang baik maka akan mendorong karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Semakin lingkungan kerja kondusif, aman, dan nyaman maka semakin terdorong pula usaha untuk bekerja dengan lebih baik.

Variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan yaitu variabel komunikasi, kemudian motivasi kerja, dan yang terakhir yaitu lingkungan kerja. Komunikasi kerja memberikan pengaruh terkuat karena melalui komunikasi yang baik, pekerjaan dapat terkoordinasi dan hubungan antar anggota organisasi juga menjadi akrab. Motivasi berada di posisi kedua dalam pengaruhnya mendukung kinerja, yang menunjukkan pengaruh dari pemenuhan kebutuhan menjadi alasan individu bekerja dengan baik. Dua indikator yang memiliki nilai terendah dari kinerja karyawan dan dapat ditingkatkan lagi terdapat pada pernyataan "Rekan-rekan saya yakin saya berkinerja tinggi dalam pekerjaan di organisasi saya" (rerata=3,90) dan "Saya tahu saya bisa menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi" (rerata=4,00) dan dua item yang mendapat nilai tertinggi terdapat pada "Saya berusaha mempertahankan standar kerja yang tinggi" (rerata=4,40) dan "Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya" (rerata=4,20). Secara keseluruhan nilai kinerja karyawan pada semua item berada pada skor 3 atau lebih yang menunjukkan persetujuan karyawan akan kinerja baik selama bekerja di perusahaan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menghasilkan temuan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Candisari, Karanganyar, Kebumen. Sebagai implikasinya maka pimpinan organisasi dapat memperbaiki implementasi dari variabel komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada item yang mendapat nilai rendah bila ingin meningkatkan kinerja karyawan. Nilai dari koefisien determinasi dari pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 43,6%. Peneliti selanjutnya dapat meningkatkan koefisien determinasi dengan mempertimbangkan variabel yang lain seperti keterlibatan karyawan (Nurdinah & Kurniawan, 2019). Keterlibatan kerja mampu membuat individu merasakan keterikatan terhadap pekerjaan dan keterikatan terhadap organisasi yang mengarah pada derajat kinerja yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, C., Purnomo, H., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 29–35.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *ENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.
- Dahlan. (2018). *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah* (Edisi 1). Bandung: CV. Mujahid Press.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Ganesan, S., & Weitz, B. A. (1996). The Impact of Staffing Policies on Retail Buyer Job Attitudes and Behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31–56. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90004-4](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90004-4)
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya dan Komunikasi*. Yogyakarta: Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Hapsir, M. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis*, 6(5), 92–98.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kurniasari, N. (2014). Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 15(2), 21–31.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandias). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Men, L. R. (2014). Why Leadership Matters to Internal Communication: Linking Transformational Leadership, Symmetrical Communication, and Employee Outcomes. *Journal of Public Relations Research*, 26(3), 256–279. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2014.908719>
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2016). *Human Resource Management* (10th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Nesmi Seo, Joost L Rumampuk, & J.N., M. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 52–58.
- Nurdinah, S., & Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai. *Upajiw Dewantara*, 3(1), 10–20.
- Ompusunggu, L. S., & Kusmiyanti. (2020). Effect of Work Motivation on Employee Performance: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76–89.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*, 5(3), 91.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Slovin, E. (1960). Slovin's formula for sampling technique. Retrieved July 21, 2021, from <https://prudencexd.weebly.com/>
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri 19*, (September), 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 10(01), 48–67.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 2(1), 151–160. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.1117>
- Triyaningsih. (2014). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan universitas slamet riyadi surakarta. *INFORMATIKA*, 1(2),

31–38.

- Wahyuni, T., & Kurniawan, I. S. (2018). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada manajemen pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*, 8(1), 66–78. <https://doi.org/10.26460/jm.v8i1.650>
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Zalabak, & Shockley, P. S. (2009). *Fundamental of Organizational Communication: Knowledge, Sensitivity, Skills, Values*. New York: Pearson Education, Inc.