

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia

Syifa Aulia Gumay^{1,*} & Agus Hermani Daryanto Seno²

^{1,2}Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

*E-mail: auliagumay@gmail.com

Abstract PT. Euro Management Indonesia have some low level performance of employees such as not good in giving directives or guidance or work orders, some work space is not adequate, and the achievement of quality and quantity targets that have not maximized. It is allegedly due to the existence of interpersonal communication and work environment employees are still considered not good. The aims of this study to determine how the influence that given by interpersonal communication and work environment to the performance of employees of PT. Euro Management Indonesia. Type of this research is explanatory research, with 50 respondents of samples. Used questionnaire as data collecting with Likert measurement scale. In the data analysis method used is test of validity and reliability, correlation coefficient (R), regression test, coefficient of determination (R²), significance of t test and F test by using SPSS 20.0. The results of this research shows that interpersonal communication and work environment severally has significant, strong and positive influence toward employee performance. Two variables has been tested gradually or even together show that interpersonal communication (0,682) and work environment (0,678) simultaneously have strong relation with employee performance. The amount of contribution value (R²) by interpersonal communication is greater than work environment, coefficient of determination value (R²) for interpersonal communication is 46,5% and work environment is 46%.

Abstraksi PT. Euro Management Indonesia memiliki tingkat kinerja beberapa karyawan rendah seperti pemberian arahan/bimbingan/perintah kerja yang kurang baik, beberapa ruangan kerja yang masih belum memadai, dan pencapaian target kualitas maupun kuantitas yang belum maksimal. Hal ini diduga karena terdapat komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja karyawan yang dinilai masih kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Euro Management Indonesia. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penjelasan (*explanatory research*), dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), uji regresi, koefisien determinasi (R²), signifikansi uji t dan uji F dengan aplikasi SPSS 20.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Dua variabel telah di uji secara bertahap maupun bersama-sama menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi interpersonal (0,682) dan lingkungan kerja (0,678) secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangan yang dimiliki oleh variabel komunikasi interpersonal lebih besar dari besaran sumbangan pengaruh yang dimiliki oleh lingkungan kerja, nilai koefisien determinasi (R²) untuk variabel komunikasi interpersonal sebesar 46,5% dan lingkungan kerja sebesar 46%.

Keywords: *Employee Performance; Interpersonal Communication; Work Environment*

Pendahuluan

Perusahaan jasa pada umumnya mempunyai harapan memiliki kinerja karyawan yang tinggi, dengan begitu perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien. Apabila perusahaan berjalan efektif dan efisien, maka akan lebih mudah meningkatkan produktifitas perusahaan

sehingga dapat bersaing dengan perusahaan jasa lainnya. Unsur penting dalam perkembangan dan keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Namun masih banyak perusahaan yang memiliki kinerja karyawan tergolong rendah. Tentu saja hal ini sangat mengganggu keberlangsungan hidup perusahaan. Ada banyak faktor yang menyebabkan tingkat

capaian kinerja karyawan perusahaan rendah, diantaranya adalah komunikasi interpersonal anggota perusahaan dan lingkungan kerja (Mathis dan Jackson, 2001). Komunikasi interpersonal yang baik terjadi apabila komunikasi vertikal (antara pimpinan dan bawahan) berlangsung baik, seperti pimpinan bersedia memberi perintah/ arahan/ bimbingan kerja kepada karyawannya dan bawahan segera bertanya kepada pimpinan saat menjumpai persoalan dalam bekerja. Ditambah lagi dengan komunikasi horizontal (antar karyawan) yang berlangsung dengan baik, yaitu dengan adanya kerja sama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan, seperti bertukar informasi, saling membantu menyelesaikan pekerjaan dan berdiskusi satu sama lain. Sedangkan lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja dengan ukuran ruang kerja yang luas, peralatan dan perlengkapan kerja lengkap, tata letak ruangan rapi, ruangan yang bersih dan wangi, ruangan terang serta nyaman. Kinerja karyawan yang dikategorikan tinggi terjadi ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target kuantitas dan kualitas, serta dapat terselesaikan lebih cepat.

Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan tinggi. Namun tidak demikian kenyataannya, salah satunya adalah PT. Euro Management Indonesia. Kinerja karyawan perusahaan ini masih tergolong cukup tinggi. Terdapat beberapa pencapaian kinerja karyawan yang belum sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. PT. Euro Management Indonesia menargetkan setiap tahunnya kinerja karyawan dapat mencapai 100%, tetapi kenyataannya kinerja karyawan perusahaan mengalami perubahan yang fluktuatif. Naik turunnya persentase kinerja dapat diakibatkan banyak hal, terutama penurunan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan dari standar kerja yang ditentukan. Banyak faktor yang andil di dalamnya. Perubahan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas dan kuantitas pekerjaan dihasilkan dapat diakibatkan karena minimnya komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan bawahan maupun antar karyawan, sehingga informasi mengenai waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan masih kurang jelas serta kurang bisa terkejar. Seharusnya

sebagai karyawan harus selalu aktif dalam menanggapi, menerima dan mencari informasi maupun perintah terkait standarisasi pekerjaan yang harus mereka lakukan, sehingga tidak hanya mengejar *deadline* semata tetapi juga memperhatikan standar kualitas dan kuantitas hasil kerja. Selain itu, dari pihak perusahaan seharusnya memberi sosialisasi lebih kepada karyawan baru terkait standarisasi kerja perusahaan agar dapat mengikuti ketentuan yang sudah ditetapkan. Tak hanya itu saja, penurunan kualitas kerja dapat disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang memadai. Terdapat beberapa alasan yang membuat lingkungan kerja di PT. Euro Management Indonesia kurang memadai, yaitu peralatan dan perlengkapan yang kurang lengkap, beberapa ruang kerja yang kurang luas, ruangan yang kurang tertata rapi dan penerangan ruang kerja yang tidak memadai. Peralatan dan perlengkapan kantor yang kurang lengkap akan menyebabkan karyawan tersebut kebingungan ketika membutuhkan perangkat atau alat yang membantu penyelesaian pekerjaan dan ukuran ruang kerja yang tidak memadai menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman karena dengan ruangan yang lebih luas karyawan akan leluasa menyelesaikan pekerjaannya. Apabila penilaian karyawan terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan tinggi, sebaliknya apabila penilaian karyawan terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah.

Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja yang bagaimana yang perlu dilakukan oleh perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Euro Management Indonesia, untuk itu dalam penelitian ini permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan pada PT. Euro Management Indonesia?; (2) Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Euro Management Indonesia?; (3) Bagaimana pengaruh antara komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja dengan kinerja

karyawan pada PT. Euro Management Indonesia?

Kajian Teori

Riset ini akan dibahas bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis apabila karyawan mempunyai komunikasi interpersonal dengan pimpinan maupun antar karyawan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal yang baik sangat diperlukan dalam berjalannya sebuah perusahaan, baik komunikasi interpersonal antar karyawan maupun dengan pimpinan. Seperti yang dinyatakan oleh Effendi (2006), bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal yang terjadi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal yang terjadi maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Selain komunikasi interpersonal, lingkungan kerja juga andil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan dituntut memiliki lingkungan kerja yang baik, dengan begitu tujuan perusahaan akan dicapai dengan baik pula. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Lingkungan kerja diciptakan untuk mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai. Hal ini tentu saja mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena

itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi interpersonal

Menurut Effendi (2006) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan dan atau informasi oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun melalui media guna menunjang penyelesaian tugas yang harus dilakukan. Dengan komunikasi interpersonal seseorang dapat saling bertukar informasi, saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat segera terselesaikan sesuai dengan jumlah dan kualitas yang ditetapkan serta dalam jangka waktu yang cepet.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri dalam menyelesaikan tugasnya (Saydam, 2000). Tidak hanya itu, lingkungan kerja juga meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, tata letak ruang kerja, warna ruang kerja dan lain sebagainya. Dengan tersedianya lingkungan kerja yang baik pekerjaan, maka seseorang akan maksimal dalam bekerja.

Kinerja

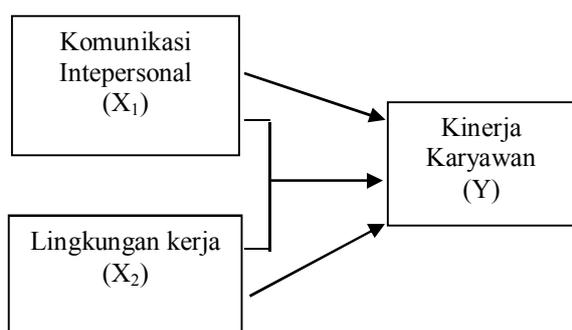
Kinerja tinggi menjadi harapan semua perusahaan. Dengan kinerja karyawan tinggi, akan membuat perusahaan dapat bersaing meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan tersebut. Kinerja dapat didefinisikan bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Miner dalam Sutrisno, 2010).

Seperti yang dikemukakan Cormick & Tiffin (dalam Sutrisno, 2010) kinerja diartikan sebagai kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan

tugas. Kinerja pegawai dikonsepsikan dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, yang menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemauan melakukan pekerjaan.

Hipotesis

Agar penelitian ini terarah, maka perlu rumusan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Hipotesis

Hipotesis 1 Diduga ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 Diduga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3 Diduga ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Baik tidaknya komunikasi interpersonal secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, artinya apabila komunikasi interpersonal baik, maka kinerja karyawan tinggi. Sebaliknya apabila komunikasi interpersonal kurang baik, maka kinerja karyawan rendah. Komunikasi interpersonal akan diukur dengan indikator komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan komunikasi interpersonal antar karyawan satu divisi dan komunikasi interpersonal

antar karyawan lintas divisi. Kemudian, baik tidaknya lingkungan kerja secara positif juga mempengaruhi kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan tinggi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik, maka kinerja karyawan rendah. Lingkungan kerja akan diukur dengan indikator ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, kebersihan ruang kerja, kelengkapan perlengkapan dan peralatan kerja, penerangan ruang kerja serta kenyamanan ruang kerja. Sedangkan kinerja karyawan akan diukur dengan indikator pencapaian target kuantitas hasil pekerjaan, pencapaian target kualitas hasil pekerjaan dan pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu secara bersama-sama komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila komunikasi interpersonal yang baik diimbangi dengan lingkungan kerja yang baik pula maka kinerja karyawan akan tinggi.

Metode

Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan pengaruh antara variabel komunikasi interpersonal dengan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Euro Management Indonesia, baik secara parsial maupun simultan (Umar, 1999). Populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Euro Management Indonesia yang berjumlah 85 orang yang terbagi dalam berbagai divisi yaitu *marketing sales*, *HRD*, keuangan & *budgeting*, pendidikan, serta *marketing & PR*, sekretaris perusahaan dan seorang *Presdir & CEO* beserta seorang *Deputy CEO*. Sedangkan sampel penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. Euro Management Indonesia yang diambil dalam jumlah sama pada setiap divisinya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran Likert, serta dalam analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi, uji regresi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (Uji T dan Uji F) dengan bantuan SPSS versi 20.0.

Hasil

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau tidaknya komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Apabila terdapat kecenderungan penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika kecenderungan penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah. Melalui kecenderungan penilaian responden tersebut dapat diketahui apakah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Uji Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t hitung	t tabel
$X_1 \rightarrow Y$	1.461	0.141	0.682	0.465	0.454	6.456	1.677

Sumber: Data primer, diolah (2018).

Tabel 1 menunjukkan bahwa secara signifikan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji T dengan kriteria nilai t hitung $>$ t tabel. Nilai t -hitung untuk uji hipotesis komunikasi interpersonal sebesar 6.456. Berdasarkan tabel t , diketahui bahwa $df = n - k = 50 - 2 = 48$. Sehingga nilai t tabel untuk $df = 48$ pada α 5% adalah sebesar 1.677.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi terlebih dahulu. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi komunikasi interpersonal (X_1) sebesar 0.682, artinya hubungan variabel kinerja karyawan dengan variabel komunikasi interpersonal masuk pada kategori korelasi kuat. Jadi dapat

dinyatakan terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan dilakukan uji regresi sederhana dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.461 + 0.141 X_1$$

Keterangan: Y_1 = Kinerja Karyawan; X_1 = Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti apabila karyawan menilai komunikasi interpersonal baik, maka kinerja akan tinggi. Sebaliknya,

apabila karyawan menilai komunikasi interpersonal kurang baik, maka kinerja akan rendah.

Variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi, dimana tujuannya adalah untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi komunikasi interpersonal sebesar 46.5% dan sisanya 53.5% dipengaruhi variabel lain. Maka dengan ini, dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis pertama (H_1) “diduga ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau tidaknya lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Apabila terdapat kecenderungan penilaian responden terhadap lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika kecenderungan penilaian responden terhadap lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah. Melalui kecenderungan penilaian responden tersebut dapat diketahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2.

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan, maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan uji regresi sederhana dengan persamaan regresi lingkungan kerja sebagai berikut:

$$Y = 4,002 + 0,374 X_2$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; X₂ = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk kinerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti apabila penilaian responden terhadap lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya

Tabel 2. Rekapitulasi Uji Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	t Tabel
X ₁ →Y	4.002	0.374	0.678	0.460	0.449	6.339	1.677

Sumber: Data Primer, Diolah (2018)

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji t dengan kriteria nilai t hitung > t tabel. Nilai t hitung untuk uji hipotesis lingkungan kerja sebesar 6.339. Berdasarkan tabel t, diketahui bahwa df = n – k = 50 – 2 = 48. Sehingga nilai t tabel untuk df = 48 pada alpha 5% adalah sebesar 1.677. Dengan begitu variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung > t tabel.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi terlebih dahulu. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi lingkungan kerja sebesar 0.678, artinya korelasi antara variabel kinerja karyawan dengan variabel lingkungan kerja masuk pada kategori korelasi kuat. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja (X₂) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

apabila penilaian responden terhadap lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah.

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, koefisien determinasi variabel lingkungan kerja sebesar 0,460 artinya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46% dan sisanya 54% dipengaruhi variabel lain. Maka dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis kedua (H₂) “diduga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan untuk

mengetahui apakah baik atau tidaknya komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Apabila terdapat kecenderungan penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya, jika kecenderungan penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah. Melalui kecenderungan penilaian responden tersebut dapat diketahui apakah pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	F hitung	F tabel
$X_1 \rightarrow Y$	1.965	0.078	0,703	0,494	0,473	22.964	3.20
$X_2 \rightarrow Y$		0.193					

Sumber: Data Primer, Diolah (2018)

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa secara signifikan komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji F dengan kriteria nilai F hitung > F tabel. Nilai F hitung untuk uji hipotesis komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja sebesar 22.964. Berdasarkan tabel F, diketahui bahwa $(n-k-1) = (50-2-1) = 47$. Sehingga nilai F tabel pada alpha 5% adalah 3.20. Dengan begitu variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai F hitung > F tabel.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi terlebih dahulu. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien

korelasi komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja sebesar 0.703, artinya korelasi antara variabel kinerja karyawan dengan variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja masuk pada kategori korelasi kuat. Jadi dapat dinyatakan secara bersama-sama terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan, maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dilakukan uji regresi berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.965 + 0.078 X_1 + 0.193 X_2$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; X_1 = Komunikasi Interpersonal; X_2 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk kinerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Apabila penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan tinggi, sebaliknya apabila penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah.

Variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi yang bertujuan

untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, koefisien determinasi variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan sebesar 0,494 artinya komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49.5% dan sisanya 50.5% dipengaruhi faktor lain selain komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja. Maka dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis ketiga (H_3) “diduga ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.

Pembahasan

Hasil penelitian pada variabel komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat berkomunikasi baik dengan pimpinan maupun antar karyawan. Dengan komunikasi interpersonal yang baik pekerjaan dapat diselesaikan sesuai arahan dan perintah yang diberikan serta dapat membangun kerja sama antar karyawan. Kemudian hasil penelitian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa 59 responden (58%) menilai bahwa lingkungan kerja yang tersedia sudah baik. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan dapat bekerja optimal tanpa merasa terganggu. Sedangkan hasil penelitian untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa 38 responden (72%) menilai bahwa kinerja karyawan adalah sangat tinggi. Karena dalam penyelesaian pekerjaannya sudah sesuai dengan target kuantitas dan kualitas serta terselesaikan dalam waktu relatif cepat.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu (1) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitiannya menunjukkan bahwa secara signifikan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, komunikasi

interpersonal juga memiliki nilai hasil koefisien determinasi (R^2) cukup besar. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus lebih meningkatkan komunikasi interpersonal baik secara vertikal maupun horizontal; (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitiannya menunjukkan bahwa secara signifikan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, lingkungan kerja juga memiliki nilai hasil koefisien determinasi (R^2) yang cukup besar. Dengan demikian, apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus meningkatkan lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan ; (3) Pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitiannya menunjukkan bahwa secara signifikan keduanya secara bersama-sama memiliki pengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki nilai hasil koefisien determinasi (R^2) yang cukup besar. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan komunikasi interpersonal diiringi dengan peningkatan lingkungan kerja agar kinerja karyawan semakin tinggi.

Saran penelitian ini adalah (1) Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hal yang perlu dilakukan kaitannya dengan komunikasi interpersonal adalah pimpinan lebih menekankan kepada karyawan agar rutin dalam mengisi *logbook* dan lebih memperhatikan manajemen waktu pelaksanaan kerja agar pekerjaan yang harus dilakukan agar tidak mengganggu keberlangsungan pelaksanaan kegiatan seperti keterlambatan pengadaan workshop. Selain itu, setiap karyawan diharuskan membangun komunikasi yang baik satu sama lain, sehingga kegiatan maupun pekerjaan yang dilakukan terselesaikan dengan kerja sama tim yang baik; (2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan lingkungan kerja

yang paling utama sebaiknya perusahaan memperluas ruang kerja dan melengkapi perlengkapan kerja yang dibutuhkan masing-masing divisi agar karyawan lebih cepat mengerjakan pekerjaan. Disamping itu penerangan didalam ruang kerja juga perlu ditambah agar karyawan merasa nyaman dan tidak terganggu dalam melakukan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan lebih baik.

Daftar Referensi

- Ahmad Ginanjar, Rodi. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anggraeni Purwanto, Vicki. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair*. *Skripsi*. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Semarang.
- Effendi, Onong Uchayana. (1984). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gustawan, Reindy, Yuliani Rachma Putri, dan Dini Salmiyah. (2015). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero)*. Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.
- Hidayat, Paidi., Suwardi Lubis., dan Sudarto. (2009). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Karyawan PT. Westfalia Indonesia*. STIE Harapan Medan.
- Listiarini Rini, Putri. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol Sukoharjo*. Jurusan Adminitrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2005). *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Nofiyanti, Eva. (2016). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Griya Perbelanjaan Mekar Yogyakarta*. Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
- Prasetyo Aji, Oki. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang*. *Skripsi*. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.
- Ramanda Putra, Fariz, Hamidah Nayati Utami, dan Muhammad Soe'oad Hakam. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Studi pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Rizki, Muhammad. (2011). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. *Tesis*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjajaran Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silvani Lawasil, Eva, dan Boge Triatmanto. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Merdeka Malang, Vol. 5,
No. 1: 49.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana) df = 1-200. (2010). Dalam <http://junaidichaniago.wordpress.com>. Diunduh pada tanggal 12 Maret 2018

pukul 12.15 WIB

Vitalaya, A dkk. (2003). *Pengertian Komunikasi Interpersonal*. Dalam www.ut.ac.id/ol-supp/fisip/kom 4 101/page 15 diakses pada 15 November 2017 pukul 19.47.

_____. 2004. *Company Profile Documents*. Jakarta: PT. Euro Management Indonesia.