

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE BY BITTE

Mirta Aprilia Yuzrinda^{1*}, Andi Heru Susanto²

Universitas Media Nusantara Citra, Indonesia

^{1*}mirtaaprilias422@gmail.com, ²andi.heru@mncu.ac.id

*Corresponding author

Received July 20, 2024; Revised October 20, 2025; Accepted February 14, 2025; Published February 14, 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational communication and work environment on employee performance. This research employs a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 130 respondents, with 95 valid responses for analysis. The sampling technique used probability sampling with the simple random sampling method. Data analysis was conducted using SPSS 23.0, including normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and both simple and multiple linear regression analyses. The findings indicate that effective organizational communication and a conducive work environment significantly and positively impact employee performance. Clear and open communication, along with a supportive work environment, enhances employee motivation and productivity. Therefore, this study recommends that companies improve their communication systems and establish a comfortable work environment to optimize employee performance.

Keywords: *Organizational communication, work environment, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 130 responden, namun data yang valid untuk analisis berjumlah 95 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 23.0, dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta regresi linear sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas dan terbuka serta lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan mengembangkan sistem komunikasi yang lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: *Komunikasi organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Komunikasi organisasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi organisasi yang efektif memungkinkan aliran informasi yang jelas dan transparan, sehingga meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tujuan serta harapan perusahaan. Selain itu, komunikasi yang baik juga



membangun kepercayaan dan meningkatkan koordinasi antar individu dalam organisasi. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas mereka (Mariana & Artiyany, 2022).

Komunikasi organisasi yang efektif tidak hanya memfasilitasi aliran informasi yang jelas, tetapi juga berperan penting dalam mengelola perubahan dalam organisasi. Studi oleh Holten dan Brenner (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dalam komunikasi dapat memengaruhi proses perubahan organisasi secara signifikan. Selain itu, penelitian oleh Ismail (2008) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan di sektor pemerintahan. Hal ini menegaskan pentingnya komunikasi yang efektif dan budaya organisasi yang mendukung dalam mencapai kinerja optimal.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi tingkat stres kerja. Studi terdahulu juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung mendorong kreativitas serta inovasi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Fasilitas yang memadai, penataan ruang kerja yang ergonomis, serta hubungan kerja yang harmonis merupakan beberapa faktor yang berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif (Marbun et al., 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Rachman et al. (2013) menunjukkan adanya hubungan positif antara perilaku kerja, termasuk komunikasi dan kerja tim, dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Selain itu, studi di RSUD Pandan Arang Boyolali menemukan bahwa perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja staf (Sutrisno et al., 2013). Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan interaksi sosial yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di beberapa perusahaan. Dengan menggunakan metode kuantitatif berbasis survei, penelitian ini berupaya menguji sejauh mana efektivitas komunikasi organisasi dan kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kedua aspek tersebut

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey research, yang bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan di DKI Jakarta. Teknik probability sampling dengan metode simple random sampling digunakan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dari total 130 kuesioner yang disebarkan, 95 responden memberikan data yang valid dan dapat digunakan dalam analisis. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin untuk mengukur variabel komunikasi organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 23.0 dengan beberapa teknik analisis, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear sederhana, dan regresi linear berganda. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas digunakan untuk menguji asumsi klasik dalam analisis regresi. Regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah, sementara regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara komunikasi organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk memastikan validitas analisis, dilakukan beberapa uji statistik, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear sederhana dan berganda.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Pengujian menggunakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk setiap variabel, yaitu komunikasi organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Jika nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05, maka data dikatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Asymp. Sig. yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

		Komunikasi Organisasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
	N	95	95	95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.2000	45.4800	63.7800
	Std. Deviation	4.29523	5.17151	5.90154
Most Extreme Differences	Absolute	0.119	0.088	0.087
	Positive	0.119	0.088	0.068
	Negative	-0.072	-0.070	-0.087
	Test Statistic	0.119	0.088	0.087
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.076 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan linier yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Parameter yang digunakan adalah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi Organisasi	0.992	1.008
	Lingkungan Kerja	0.992	1.008

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi varians yang tidak sama pada residual dalam model regresi. Jika nilai signifikansi (**Sig.**) lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, yang berarti model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	1.282		
	Komunikasi Organisasi	0.008	0.035	0.034	0.231	0.818
	Lingkungan Kerja	0.011	0.025	0.065	0.447	0.657

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara terpisah.

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti peningkatan dalam komunikasi organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$KINERJA\ KARYAWAN = 40,425 + 0,859\ KOMUNIKASI\ ORGANISASI + error$$

Dengan demikian, jika komunikasi organisasi meningkat sebesar satu unit, maka kinerja karyawan diprediksi akan meningkat sebesar 0,859 unit.

Tabel 4. Uji Regresi Linear Sederhana Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.425	4.262		9.484	0.000
	Komunikasi Organisasi	0.859	0.155	0.625	5.546	0.000

Selain itu, nilai R-Squared sebesar 0,391 menunjukkan bahwa 39,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	0.391	0.378	4.65950

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$KINERJA\ KARYAWAN = 25,074 + 0,851\ LINGKUNGAN\ KERJA + error$$

Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,851 unit.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.074	5.022		4.993	0.000
	Lingkungan Kerja	0.851	0.110	0.746	7.756	0.000

Selain itu, nilai R-Squared sebesar 0,556 menunjukkan bahwa 55,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746a	0.556	0.547	3.97236

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 6,649 + 0,773 \text{ Komunikasi Organisasi} + 0,794 \text{ Lingkungan Kerja} + \text{error}$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam komunikasi organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,773 unit, sementara peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,794 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.649	3.240		2.052	0.046
	Komunikasi Organisasi	0.773	0.072	0.563	10.675	0.000
	Lingkungan Kerja	0.794	0.060	0.696	13.192	0.000

Selain itu, nilai Adjusted R-Squared sebesar 0,865 menunjukkan bahwa 86,5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi komunikasi organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan 13,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933a	0.870	0.865	2.16925

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwina dan Shahnaz (2020), yang menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citra Mandiri. Selain itu, Indriyani dan Jamil (2019) juga menemukan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhadi Setiabudi Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Suryati (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HPA. Demikian pula, penelitian oleh Wibowo (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jico Agung Palembang. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Holten, A. L., & Brenner, S. O. (2015). Leadership style and the process of organizational change. *Leadership and Organization Development Journal*, 36(1), 2–16. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2012-0155>
- Ismail, I. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 12(1), 18–36. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.224>
- Marbun, T., Kaharuddin, H., & Ambarita, R. (2023). The Influence of Workplace Communication and Environment on Employee Performance in Government

- Offices. *Creative Research Management Journal*, 6(2), 112–125. <https://doi.org/10.32663/4gzg9t11>
- Mariana, L., & Artiyany, M. (2022). Organizational Communication and Employee Productivity: A Case Study. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 2(2), 159–184. <https://doi.org/10.55927/ijba.v2i2.1511>
- Rachman, A., Hamzah, A., & Daud, N. (2013). Hubungan antara Perilaku Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 16(4), 199–204. <https://doi.org/10.35842/jmpk.v16i4.199>
- Sari, D. P., & Suryati, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HPA. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 67-74.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, A., Nurhidayah, I., & Wibowo, A. (2013). Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, dan Interaksi Sosial terhadap Kepuasan Kerja Staf di RSUD Pandan Arang Boyolali. *Jurnal Manajemen Pelayanan Farmasi*, 3(4), 223–230. <https://doi.org/10.35799/jmpf.v3i4.223>
- Wibowo, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jico Agung Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 15(3), 291-302.