

Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang 30000

Yulia Susanti¹, Yasir Arafat², Agus Mulyani³, Ilhamsyah⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

²Universitas PGRI Palembang, yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, agusmulyani@univpgri-palembang.ac.id

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, ilhamsyahcakep2015@gmail.com

ABSTRACT

The problem in this study is whether there is an influence of communication and work environment on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang Post Office 30000. The data used are primary data and secondary data. Data collection techniques used are questionnaires and documentation. The analysis used in this study is the basic test of Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Simple Linear Regression Test, Multiple Linear Regression Test, Correlation Coefficient Test (r) and Determination Coefficient Test (R²), t Test and F Test (Using SPSS Version 22 for windows). The data observed are primary data, namely questionnaires and secondary data in the form of documents. The results obtained are 1. There is an influence of Communication on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang Post Office 30000. 2. There is an Influence of the Work Environment on Employee Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang Post Office 30000. 3. There is an Influence of Communication and Work Environment at PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang Post Office 30000. It is better for employees in the company to improve better communication, for example a close and harmonious relationship between superiors and subordinates and fellow employees. And it would be better if the company pays attention to a comfortable work environment such as noise.

Keywords : *Communication, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang 30000. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) dan Dokumentasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji dasar Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikoloneritas, Uji Heteroskedatisitas, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji t dan Uji F (Menggunakan alat bantu SPSS Versi 22 for windows). Data yang diamati berupa data primer yaitu kuesioner dan data sekunder berupa dokumen. Hasil yang diperoleh 1. Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang 30000. 2. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang 30000. 3. Terdapat Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang 30000. Sebaiknya pihak karyawan dalam perusahaan meningkatkan Komunikasi yang lebih baik lagi, misalnya hubungan yang akrab dan harmonis antar atasan dan bawahan serta sesama karyawan. Dan alangkah baiknya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman seperti kebisingan suara.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu, orang atau karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kebijakan organisasi atau perusahaan yang dinaunginya. Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia berperan sangat penting dalam kelancaran dan jalannya kegiatan perusahaan, bahkan maju atau



mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Karena itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kualitas dan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja perindividu karyawannya.

Komunikasi pun tak kalah penting untuk memperlancar jalannya aktivitas serta kegiatan dalam perusahaan, komunikasi adalah hubungan antara dua orang atau lebih dan menggunakan berbagai media komunikasi yang ada mulai dari konvensional hingga elektronik. Komunikasi pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang 30000 cukup baik namun ada yang masih perlu diperhatikan dalam penerapannya dalam sehari-hari agar komunikasi berjalan secara lebih efektif.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dalam ruang lingkup lingkungan tempat karyawan bekerja dari mulai udara, penerangan, suhu, sarana produksi, dan bisa berupa suasana hubungan sosial atau pola komunikasi antar karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang 30000 cukup baik namun masih ada yang harus perlu diperhatikan seperti kebisingan ditempat kerja agar karyawan bekerja lebih efektif.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai atau diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya, untuk hal itu maka di perlukan karyawan yang mempunyai kinerja atau prestasi kerja yang bagus dan kinerja karyawan tidak akan mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada komunikasi yang baik dan di dukung oleh lingkungan kerja yang nyaman karna komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang 30000 cukup baik namun masih ada yang perlu diperhatikan agar kinerjanya lebih efektif

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan antara lain adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Permasalahan dalam suatu organisasi terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan tercapai. Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi dan lingkungan kerja.

B. KAJIAN TEORI

Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Mangkunegara (2015:145), Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Harapan dan Ahmad (2013:2), Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain melalui proses tertentu sehingga tercapai apa yang dimaksudkan atau diinginkan oleh kedua belah pihak.

Aloliliweri (2011:5), Komunikasi dapat diartikan sebagai peralihan dan pertukaran informasi oleh manusia melalui adaptasi dari dan kedalam sebuah sistem kehidupan manusia dan lingkungannya. Proses peralihan dan pertukaran informasi itu dilakukan melalui simbol – simbol bahasa verbal maupun nonverbal yang dipahami bersama.

Purwanto (2011:4), komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara

berkomunikasi yang bisa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pemindahan informasi, ide, masukan, pesan dan sebagainya melalui adaptasi maupun dengan cara berkomunikasi secara lisan dan tulisan.

2) Indikator Komunikasi

Menurut Suranto (2010:105), Ada beberapa indikator komunikasi yaitu:

1. Pemahaman
Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksud oleh komunikator.
2. Kesenangan
Yaitu apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap
Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap apabila seseorang berkomunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran.
4. Hubungan yang makin baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.
5. Tindakan
Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Soedarso (2015:95), Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Menurut Kasmir (2016:192), Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Prihantoro, (2015 : 20). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sasaran produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Dhermawan, (2012: 174). Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan mulai dari fasilitas hingga suasana sosial antar karyawan dan mampu mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

2) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Soedarso (2015:96), indikator-indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain:



- a. **Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja.**
Penerangan dalam hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.
- b. **Pengaturan suhu udara di Tempat Kerja.**
Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu tubuh sistem yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
- c. **Kelembapan di Tempat Kerja**
Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.
- d. **Kebisingan di Tempat Kerja**
Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.
- e. **Sirkulasi Udara di Tempat Kerja**
Oksigen adalah gas yang paling dibutuhkan oleh setiap manusia untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya lagi bagi kesehatan tubuh..Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan berpengaruh terhadap kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan
- f. **Getaran Mekanis di Tempat Kerja**
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis. Besarnya getaran ditimbulkan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya. Getaran mekanis pada umumnya saat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik dalam intensitas maupun frekuensinya.
- g. **Bau-Bauan di Tempat kerja**
Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian ac dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan Bau-Bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- h. **Tata warna di Tempat Kerja**
Menata warna di tempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.
- i. **Dekorasi di Tempat Kerja**
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi

tidak hanya berkaitan denganhiasan ruangan kerja saja tetapi berkitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja

j. Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu yang dipilih dengan selektif untuk diterapkan di Tempat Kerja

k. Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan kenyamanan bekerja, oleh karena itu faktor keamanan dan kenyamanan diwujudkan. Rasa aman dan nyaman akan menimbulkan ketenangan guna meningkatkan dan mendorong semangat dan kegairahan kerja.tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu.

Menurut Wibowo (2014:7), Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Mangkunegara (2015:67), Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dharma (2012:25), Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya melalui proses pekerjaan.

2) Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208-210), Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian



- suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. **Kuantitas (jumlah)**
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
 3. **Waktu (jangka waktu)**
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).
 4. **Penekanan Biaya**
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
 5. **Pengawasan**
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
 6. **Hubungan Antar Karyawan**
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini juga sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling mengharga, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2015:67-68), Yang merumuskan bahwa:

- *Human performance* = *Ability + Motivation*
- *Motivation* = *Attitude + Situation*
- *Ability* = *Knowledge + Skill*

a. *Faktor Kemampuan*

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. *Faktor Motivasi*

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

4) Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:195-196), Selain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti yang telah dijelaskan di atas, kinerja juga dapat mempengaruhi variabel lain. Artinya dengan memperoleh kinerja yang baik, maka akan mempengaruhi variabel lain, demikian pula sebaliknya kinerja dipengaruhi oleh variabel lain. Berikut ini beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:

- a. Kompensasi
Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya.
- b. Jenjang Karir
Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karir.
- c. Citra Karyawan
Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujiandan menjadi suri teladan.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), Bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel Penelitian

Sugiyono (2017:38), Secara teoritis variabel dapat di definisikan sebagai atribut seseorang atau objek, yang mempunyai "variasi" antar satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.

Sugiyono (2017:39), macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

- a. Variabel Independen
Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
- b. Variabel Dependen
Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Populasi dan Sempel

1) Populasi

Sugiyono (2017:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh



peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang 30000 bagian SDM, yaitu sebanyak 32 orang karyawan.

2) Sampel Penelitian

Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluru populasi yaitu sebanyak 32 orang. Adapun metode pengambilan sampelnya adalah teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85), bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2017 : 225), Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer
Sumber primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data
- b. Data Sekunder
Merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, dokumen

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang 30000.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner (angket)
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- b. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan mencari data mengenai catatan peristiwa yang sudah berlalu, bentuk dokumentasi berupa catatan, buku-buku majalah, dokumen peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian maupun dokumentasi kegiatan selama penelitian berlangsung seperti foto-foto hasil kegiatan dan dokumentasi lainnya yang dianggap penting.

D. HASIL PENELITIAN

Hasil Teknik Uji Instrumen

1) Hasil Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)

No	Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	keterangan
1	Soal 1	0,776	0,349	VALID
2	Soal 2	0,354	0,349	VALID
3	Soal 3	0,850	0,349	VALID
4	Soal 4	0,468	0,349	VALID
5	Soal 5	0,566	0,349	VALID
6	Soal 6	0,460	0,349	VALID
7	Soal 7	0,552	0,349	VALID
8	Soal 8	0,682	0,349	VALID
9	Soal 9	0,506	0,349	VALID
10	Soal 10	0,669	0,349	VALID

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 22 *for windows* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel komunikasi (X_1) keseluruhannya valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (**0,349**). Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Soal 1	0,729	0,349	VALID
2	Soal 2	0,634	0,349	VALID
3	Soal 3	0,760	0,349	VALID
4	Soal 4	0,844	0,349	VALID
5	Soal 5	0,780	0,349	VALID
6	Soal 6	0,727	0,349	VALID
7	Soal 7	0,756	0,349	VALID
8	Soal 8	0,500	0,349	VALID
9	Soal 9	0,626	0,349	VALID
10	Soal 10	0,480	0,349	VALID

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 22 *for windows* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X_2) keseluruhannya valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (**0,349**). Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel Hasil Uji Validitas kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Soal 1	0,496	0,349	VALID
2	Soal 2	0,426	0,349	VALID
3	Soal 3	0,670	0,349	VALID
4	Soal 4	0,551	0,349	VALID
5	Soal 5	0,563	0,349	VALID
6	Soal 6	0,672	0,349	VALID
7	Soal 7	0,713	0,349	VALID
8	Soal 8	0,608	0,349	VALID
9	Soal 9	0,569	0,349	VALID
10	Soal 10	0,470	0,349	VALID
11	Soal 11	0,466	0,349	VALID
12	Soal 12	0,412	0,349	VALID
13	Soal 13	0,547	0,349	VALID
14	Soal 14	0,371	0,349	VALID

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 22 *for windows* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 14 item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) keseluruhannya valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (**0,349**). Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.



2) Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *cronbach alpha* yang besar, yaitu diatas **0.60** sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

b. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *cronbach alpha* yang besar, yaitu diatas **0.60** sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

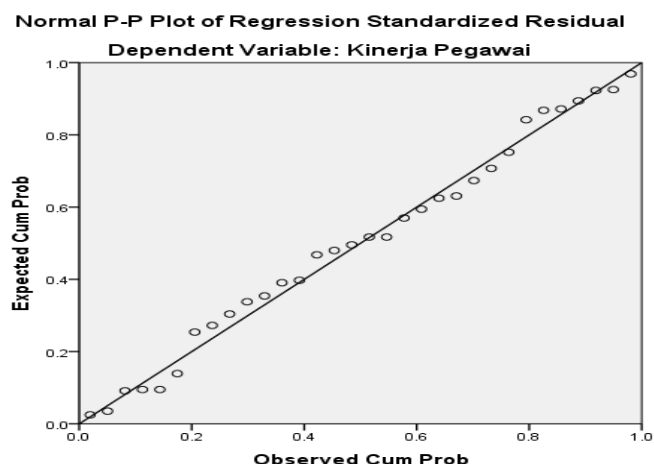
c. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	14

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *cronbach alpha* yang besar, yaitu diatas **0.60** sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,20884710
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
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.

Berdasarkan hasil perhitungan pada gambar diatas tersebut menjelaskan pada grafik normal probability plot garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal grafik yang artinya suatu data menunjukkan berdistribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.

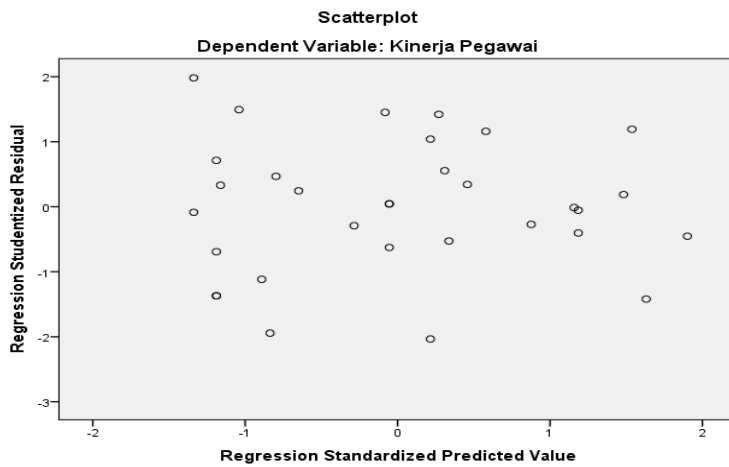
2) Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.468	2.139
	Lingkungan Kerja	.468	2.139

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas nilai VIF dan angka tolerance diketahui bahwa semua variabel bebas tidak lebih dari **10** dan angka tolerance tidak kurang dari **0,1** sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas

3) Hasil Uji Heterokedastisitas



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,154	,102		1,516	,140
	komunikasi	,036	,035	,260	1,038	,308
	lingkungan	-,063	,030	-,529	-2,107	,044

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan hasil output didapatkan titik-titik menyebar dan tidak mempunyai pola yang teratur, jadi kesimpulannya variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Teknik Analisis Data

1) Hasil Regresi Linier Sederhana

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.986	.489		2.018	.053
	Komunikasi	.773	.116	.771	6.639	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 0,986 + 0,773 X$$

Konstanta sebesar **0,986** sedangkan koefisien regresi variabel komunikasi adalah sebesar **0,773**, koefisien bernilai positif.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.468	.424		3.462	.002
	Lingkungan Kerja	.656	.101	.766	6.519	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 1.468 + 0,656 X$$

Konstanta sebesar **1,468**, sedangkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar **0,656**, koefisien bernilai positif.

2) Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.754	.447		1.687	.102
	Komunikasi	.456	.153	.455	2.975	.006
	Lingkungan Kerja	.372	.131	.434	2.836	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel di atas memperlihatkan nilai koefisien regresi untuk komunikasi sebesar **0,456** dan nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar **0,372** dan koefisien konstanta sebesar **0,754**. Nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y' = 0,754 + 0,456X_1 + 0,372X_2.$$

3) Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.683	.661	.21593

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas tersebut menjelaskan nilai korelasi (R) sebesar **0,826^a**. Pada model di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar **0,683**.

Hasil Pengujian Hipotesis

1) Hasil Uji t (Secara Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.754	.447		1.687	.102
	Komunikasi	.456	.153	.455	2.975	.006
	Lingkungan Kerja	.372	.131	.434	2.836	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) terhadap masing-masing variabel bebas dapat diketahui sebagai berikut:

- Hasil uji t komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} **2.975** > t_{tabel} **2.045** dengan nilai signifikan sebesar **0,006** < α (**0,05**).
- Hasil analisis regresi lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} **2.836** > t_{tabel} **2.045** dengan nilai signifikan sebesar **0,008** < α (**0,05**).

2) Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.913	2	1.456	31.235	.000 ^b
	Residual	1.352	29	.047		
	Total	4.265	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas menjelaskan bahwa F_{hitung} sebesar **31,235** sehingga > f_{tabel} **3,32**. Jadi hasil dari hipotesis uji F secara bersama sama variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan nilai signifikansi = **0,000** < α = **0,05**

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar **0,773** dan konstanta sebesar 0,986 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 0,986 + 0,773 X$ artinya bila komunikasi nilai nya adalah 0 maka kinerja karyawan sebesar **0,986**, sedangkan koefisien regresi variabel komunikasi adalah sebesar **0,773** artinya jika komunikasi mengalami perubahan 1 maka kinerja karyawan mengalami peningkatan **0,773** koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar **0,656** dan konstanta sebesar **1,468** sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 1.468 + 0,656 X$ artinya bila lingkungan kerja nilai nya adalah 0 maka kinerja karyawan sebesar **1,468**, sedangkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar **0,656** artinya jika lingkungan kerja mengalami perubahan 1 maka kinerja karyawan mengalami peningkatan **0,656** koefisien bernilai

positif artinya ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda diperoleh koefisien regresi untuk komunikasi sebesar **0,456** dan nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar **0,372** dan koefisien konstanta sebesar **0,754**, sehingga diperoleh persamaan regresi $Y' = 0,754 + 0,456X_1 + 0,372X_2$. Nilai konstanta **0,754** menunjukkan apabila tidak terdapat variabel komunikasi dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan sebesar **0,754** satuan. Nilai **0,456** adalah koefisien regresi untuk variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan artinya jika komunikasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar **0,456** satuan. Sebaliknya jika komunikasi turun sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga akan turun sebesar **0,456** satuan. Dan nilai **0,372** adalah koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar **0,372** satuan. Sebaliknya jika lingkungan kerja turun sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga akan turun sebesar **0,372** satuan.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sangat kuat antara variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hubungannya positif (searah) artinya bila nilai komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) meningkat maka tingkat kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat. Dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,683 yang artinya bahwa naik turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kontribusi komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar **66,1%**, sedangkan sisanya **33,9%** dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian uji t (secara parsial) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji F (secara simultan) menjelaskan bahwa hasil perhitungan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh signifikan antara komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) kantor pos Palembang 30000 baik secara parsial maupun bersama-sama, maka uraian hasil dan pembahasan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t (secara parsial) diperoleh komunikasi (X_1) = t_{hitung} **2.975** > t_{tabel} **2.045**, artinya H_a diterima dan H_0 di tolak. Dan nilai signifikan sebesar **0,006** < α (**0,05**) hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 di tolak yang artinya ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) kantor pos Palembang 30000.
2. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t (secara parsial) diperoleh lingkungan kerja (X_2) = t_{hitung} **2.836** > t_{tabel} **2.045**, artinya H_a diterima dan H_0 di tolak. Dan nilai signifikan sebesar **0,008** < α (**0,05**) hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) kantor pos Palembang 30000.
3. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji F (secara bersama-sama) menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh F_{hitung} **31,235** > f_{tabel} **3,32**, artinya H_a diterima



sedangkan H_0 ditolak. Dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) kantor pos Palembang 30000.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka penulis memerikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Pos Indonesia (persero) kantor pos Palembang 30000 dimasa yang akan datang mengenai komunikasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan.

1. Sebaiknya PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang 30000 terus meningkatkan komunikasi yang baik sehingga tercipta hubungan suasana yang harmonis antar karyawan.
2. Walaupun lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang 30000 bisa dikatakan baik tetapi sebaiknya lebih diperhatikan tentang kebisingan suara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloliliweri. (2011). *Gatra-Gatra Komunikasi Antarpribadi*. Badan Penerbit Pustaka Belajar: Yogyakarta.
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Badan Penerbit Pustaka Belajar: Yogyakarta.
- Harapan, Edi dan Ahmad, Syarwani. (2013). *Komunkasi Antarpribadi*. Badan Penerbit Pustaka Felicha: Yokyakarta
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Badan Penerbit Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Badan Penerbit PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nitisemito. Prihantoro. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Badan Penerbit CV Budi Utama: Yokyakarta
- Purwanto, Djoko. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Badan Penerbit Erlangga: Jakarta
- Prihantoro. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Badan Penerbit CV Budi Utama: Yokyakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Badan Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Suranto. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Badan Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta
- Soedarso, Sri Widodo. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Badan Penerbit Manggu Media: Bandung
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Badan Penerbit Rajawali Pers: Jakarta