IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)
Volume 5 No. 1 | 2024
https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/index

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA PT HAZMAT TECHNO INDONESIA

Steven Khosasi[1], Yovie Ernanda[2], Michika Citra[3], Pelysa[4], Edisah Putra Nainggolan[5]

[1,2,3,4,] Universitas Prima Indonesia[1]
[5,] Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Corresponding author: yovieernanda@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan, perusahaan bisa membuat karyawan menjadi pendengar yang aktif sehingga mereka dapat merespons apa yang sedang dibicarakan oleh atasan serta mampu memberikan feedback terhadap kebijakan perusahaan. Motivasi merupakan semangat yang timbul di dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi karyawan yang kurang baik sehingga karyawan tidak merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang ada di perusahaan. Perbedaan lama bekerja juga menjadi perbandingan yang utama bagi karyawan. Hal ini mengakibatkan sentimen karyawan terhadap perusahaan menjadi tidak baik. Dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dibutuhkan oleh setiap karyawan yang bekerja. Berbagai masalah dalam lingkungan kerja yang terjadi seperti lingkungan kerja yang kurang komunikatif dan kooperatif akan membuat ketidakefektifan kinerja karyawan dan terganggunya kegiatan perusahaan yang sedang berlangsung. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel yang digunakan adalah 97 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan sampling jenuh. Kesimpulan penelitian ini adalah secara parsial komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja,

Keywords: **Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

Article Info

Article History
Received: Januari 10th, 2024
Revised: Februari 14th, 2024
Accepted: Maret 22q2th, 2024

Copyright © 2024 by the author

PENDAHULUAN

Pengaruh komunikasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan memiliki komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan, perusahaan bisa membuat karyawan menjadi pendengar yang aktif sehingga mereka dapat merespons apa yang sedang dibicarakan oleh atasan serta mampu memberikan feedback terhadap kebijakan perusahaan. Komunikasi dan keterbukaan inilah yang bisa membangun manajemen kerja menjadi lebih baik, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis yang mereka miliki. PT. Hazmat Techno Indonesia bergerak di bidang pengangkutan yang berfokus untuk mengangkut limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) yang bekerjasama dengan penghasil limbah dan turut serta membantu program pemerintah khususnya di bidang pengolahan lingkungan hidup dengan memprioritaskan pada keamanan, efesiensi dan kemudahan dalam pengoperasian dan pengawasannya,

Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya doronga motivasi, begitupun sebalikanya, jika pegawai tidak didoron dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Motivasi merupakan semangat yang timbul di dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi karyawan yang bekerja di PT Hazmat Techno Indonesia dinilai masih kurang. Motivasi karyawan yang kurang baik sehingga karyawan tidak merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang ada di perusahaan. Perbedaan lama bekerja juga menjadi perbandingan yang utama bagi karyawan. Hal ini mengakibatkan sentimen karyawan terhadap perusahaan menjadi tidak baik. Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Dalam menjalankan pekerjaan Lingkungan kerja yang nyaman dibutuhkan oleh setiap karyawan yang bekerja. Berbagai masalah dalam lingkungan kerja yang terjadi seperti lingkungan kerja yang kurang komunikatif dan kooperatif akan membuat ketidakefektifan kinerja karyawan dan terganggunya kegiatan perusahaan yang sedang berlangsung.

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampumenerima pesan yang disampaikan oleh komunikator. Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan

suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik. Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif. Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik. Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Hartatik, (2012) motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan selalu mengharapkan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan. Menurut Sukanto & Indryo, (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunkan metode kualitatif adalah penelitia yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian deskriptif merupakan penelitian untuk menjelaskan pemecahan masalah yang ada saat ini berlandaskan data-data, dengan menyajikan, menganalisa serta menginterpretasikannya. Menurut Sugiyono (2017: 6), explanatory researchmerupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukanvariabel- variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan

variable lainnya. Sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Penelitian ini dilakukan di PT Hazmat Techno Indonesia yang berlokasi di Jl. H. Anif Ruko Kompleks Cemara Kuta No. 88 N Kel. Sampali - Kec. Percut Sei Tuan Deli Serdang Sumatera Utara, 20371. Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2023 – Desember 2023.

Sugiyono, (2018) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yangterdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen toko di PT Hazmat Techno Indonesia sebanyak 97 orang. Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penarikan sampling yang digunakan adalah *quota sampling*. Dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian, maka sampel penelitian adalah 97 orang yang akan diambil dari perusahaan PT. Hazmat Techno Indonesia. Teknik pengumpulan data sebagai langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian tersebut adalah untuk mendapatkan data. Observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Dokumentasi menurut Sugiyono (2015) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi)

$$\mathbf{Y= a + b1X1 + b2X2 + e}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pengujian ini untuk melihat data dalam model analisis ini yaitu pada variabel komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja. Analisis ini dilakukan pada 97 sampel sebagai responden dari penelitian ini.

Tabel 1. Analisa Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	97	20.00	46.00	31.7113	5.40054
Motivasi	97	12.00	29.00	22.5567	3.53839

Lingkungan jKerja	97	16.00	38.00	29.2371	5.29893
Kinerja	97	18.00	46.00	34.9691	6.24575
Valid jN j(listwise)	97				

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2023)

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa padavariabel komunikasi dengan nilai minimum 20-46 pada nilai maksimum dengan mean 31.7113 pada standar deviasi 5.40054. variabel motivasi dengan nilai minimum 12-29 pada nilai maksimum dengan mean 22.5567 pada standar deviasi 3.53839. variabel lingkungan kerja dengan nilai minimum 16-30 pada nilai maksimum dengan mean 29.2371 pada standar deviasi 5.29893. variabel kinerja dengan nilai minimum 18-46 pada nilai maksimum dengan mean 34.9691 pada standar deviasi 6.24575.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik dilakukan untuk uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Suatu model analisis regresi uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Hal ini dilakukan sebagai syarat uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan sebagai syarat utama dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebagai cara untuk melihat normalitas data. Berikut inihasil pengujian data normalitas. Berdasarkan data pada grafik normal probability plot menunjukka bahwa data bergerak mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal. Maka data dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Pengujian berikutnya pada uji one sample kolgomorov smirnov sebagai berikut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dengan ketentuan Tolerance >0,10 dan VIF <10. Berikut ini hasil pengujian data multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.949	1.054
	Motivasi	.942	1.062
	Lingkungan Kerja	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.035	2.506		2.807	.006
	Komunikasi	-.064	.051	-.129	-1.237	.219
	Motivasi	-.081	.079	-.108	-1.025	.308
	Lingkungan Kerja	.015	.051	.031	.300	.765

a. Dependent Variable: absut

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data tabel menunjukkan semua nilai variabel independen memiliki nilai probabilitas (sig) > 0,05 dimana nilai sig komunikasi sebesar 0,219, motivasi sebesar 0,308 dan lingkungan kerja sebesar 0,765 sehingga model regresi tidak terjadi heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menilai regresi dari penelitian ini pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.124	4.351		-.718	.475
	Komunikasi	.240	.089	.207	2.688	.009
	Motivasi	.917	.137	.519	6.706	.000
	Lingkungan Kerja	.336	.089	.285	3.771	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689[a]	.475	.458	4.59901

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Pada hasil koefisien menunjukkan 47.5% dari kinerja yang dapat diperjelas oleh variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi dalam hasil uji koefisien determinasi yang dihasilkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 47.5%, sedangkan sisanya 52.5% dijelaskan oleh variabel lain tidak dianalisis dalam analisis ini.

Hasil Pembahasan Penelitian

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Hazmat Techno Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Purwanto (2006:3), menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal- sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi pada dasarnya adalah sebuah proses penyampaian dan pertukaran informasi. Komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Hazmat Techno Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Hazmat Techno Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Sukanto & Indryo (2018, hlm. 151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Hazmat Techno Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil uji F dengan probabilitas signifikansi 0,000 < 0.05, berarti bahwa Ha diterima dam Ho ditolak yaitu secara simultan lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada hasil koefisien menunjukkan 47.5% dari kinerja yang dapat diperjelas oleh variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi.

KESIMPULAN

Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia. Variabel lingkungan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia. Variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia.

REFERENSI

Abu Achmadi, Cholid Narbuko, Metodelogi Penelitian,Wijaya Hengki, (2018). Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25 Update PLS Regresi.

Hartatik, Puji, Indah , (2018), Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana. Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.

Moleong, L. J. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.

Pamela, A.O., & Oloko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Priyatno, D. (2018). SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum.

Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).

Purwanto, Ngalim. (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan.

Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.

Sukanto., Indriyo., (2018), Manajemen Produksi, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta. Sutardji.2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi. Pertama.

Yogyakarta; Dee Publish.