

## Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta

*The Influence of Communication and Work Environment on Employee Performance at Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta*

Tina Zilfiana<sup>1</sup>, Darma Wijawa<sup>2</sup>, Fadli Ilyas<sup>3</sup>

<sup>123)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Correspondence e-mail: tzilfiana@gmail.com

---

### Article history

Submitted: 2025/06/16;    Revised: 2025/07/10;    Accepted: 2025/09/14

### Abstract

Employee performance is one of the important factors in achieving company goals. Therefore, communication and work environment are two aspects that need to be considered. This study aims to analyze the influence of communication and work environment on employee performance at Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta. The study used a quantitative approach with a sample of 40 respondents taken using saturated sampling techniques. Data collection was carried out through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, f-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of the t-test show that communication ( $X_1$ ) has a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.001 < 0.05$  and  $t \text{ count } 3.730 > t \text{ table } 2.026$ . While the work environment ( $X_2$ ) does not have a significant effect with a significance value of  $0.167 > 0.05$  and  $t \text{ count } 1.411 < t \text{ table } 2.026$ . The F test shows significant results simultaneously with  $F \text{ count } 15.068 > F \text{ table } 3.25$  and significance  $0.000 < 0.05$ . The  $R^2$  value of 0.449 indicates that 44.9% of performance is influenced by communication and work environment and the rest is influenced by other factors.

---

### Keywords

Communication, Employee Performance, Work Environment.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license,  
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

---

## PENDAHULUAN

Era globalisasi telah menjadi pendorong utama bagi perubahan dalam dunia bisnis kemajuan teknologi membawa dampak perubahan pada manusia dalam beraktivitas, sekaligus mempengaruhi aktivitas manajemen sumber daya manusia. Menurut Sri & Nurhidayat Anton. M (2024) "Kemajuan teknologi yang pesat tidak hanya mengubah cara manusia beraktivitas, tetapi juga memberikan dampak signifikan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia". Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang berkinerja baik, kegiatan operasional tidak akan berjalan maksimal. Karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan bertanggung jawab akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dua di antaranya adalah komunikasi dan lingkungan kerja. Komunikasi menjadi kunci utama dalam kelancaran pekerjaan, karena melalui komunikasi, informasi, arahan, dan instruksi dapat disampaikan dengan jelas. Komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman yang berdampak pada keterlambatan kerja atau bahkan

kesalahan dalam pengambilan keputusan. Menurut Komang & Made (2021) menyatakan bahwa "Komunikasi dianggap efektif ketika pengirim dan penerima pesan dapat mencapai pemahaman dan kesimpulan yang sama sesuai dengan maksud yang ingin disampaikan, sehingga informasi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik". Selain itu, lingkungan kerja juga sangat menentukan semangat dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas. Lingkungan yang aman, bersih, dan tertata akan membuat karyawan merasa lebih fokus dan tenang. Menurut Eva (2023) "Lingkungan kerja yang kondusif ini sangat memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam Perusahaan". Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak nyaman bisa menyebabkan stres, kelelahan, dan kinerja yang tidak optimal.

Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta merupakan salah satu perusahaan yang memiliki aktivitas kerja yang cukup padat. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dalam menyelesaikan tugas hariannya. Namun berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan beberapa kendala seperti komunikasi yang belum berjalan lancar antar bagian, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja.

Kondisi tersebut diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum maksimal. Beberapa target kerja belum tercapai sesuai waktu yang ditentukan, dan terdapat kesalahan kerja yang berkaitan dengan miskomunikasi atau kelelahan kerja. "Kinerja ialah cerminan menimpa tingkatan pencapaian penerapan sesuatu program aktivitas ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis sesuatu organisasi". Moheriono dalam (Komang & Made, 2021). Sebagai perusahaan yang beroperasi di Jakarta, Xinchuan Telecom Co.,Ltd menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan komunikasi internal yang konsisten serta menciptakan suasana kerja yang mendukung bagi seluruh karyawan. Menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, perusahaan perlu lebih adaptif dalam mengelola komunikasi yang efektif dan membangun lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan karyawan.

Adapun Tujuan Penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta, dan mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya penelitian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan adanya tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta. menurut Sugiyono 2017 dalam (Sellania Maretha Wijaya Kusuma et al., 2021) "Kuantitatif yaitu penelitian yang berbentuk angka dan diangkakan". Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer didapatkan menggunakan instrument penyebaran kuesioner/angket. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel yang sejumlah 40 karyawan. Teknik analisis data pada penelitian ini dalam proses analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 27. Oleh karena itu, seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner akan dikonversi ke dalam bentuk angka dengan skala likert.

Dalam menyelesaikan penelitian ini diambil dari penelitian survei atau menggambarkan atau mengumpulkan data yang terkumpul. Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan, yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan langsung dan pemantauan terhadap objek penelitian, dengan menggunakan instrument berupa kuesioner sebagai alat utama dalam memperoleh data yang relevan. Dalam penelitian kuantitatif, populasi digunakan sebagai dasar untuk menentukan sampel agar hasil penelitian dapat merepresentasikan keadaan yang sebenarnya secara objektif. Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta yang berjumlah 40 karyawan. Sehingga anggota populasi yang ada sebanyak 40 karyawan (Candra Susanto et al., 2024).

Dalam sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sampling jenuh dengan adanya kriteria yang tertentu, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Dalam untuk pengambilan data dan mengumpulkan informasi dilakukan dalam penelitian maka penulis menggunakan teknik-teknik adalah Observasi dan kuesioner (angket) serta Studi dokumentasi. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode statistik untuk mengolah dan menafsirkan data angka secara sistematis. Analisis ini bertujuan untuk menemukan pola, hubungan, atau pengaruh antar variabel yang diteliti, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil dari analisis ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan penelitian.

Dalam studi ini, metode analisis data yang diterapkan adalah uji deskriptif. Uji deskriptif dimanfaatkan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik dan sifat dari variabel utama yang sedang diteliti. Statistik deskriptif merupakan alat analisis yang digunakan untuk menguraikan data dengan cara menggambarkan atau memperlihatkan data yang telah dihimpun tanpa berniat untuk menggeneralisasi hasil ke populasi yang lebih luas. Dalam konteks penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik demografis dari responden yang terlibat dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah kuantitatif, dengan pendekatan deduktif. Artinya, penelitian dimulai dari pembahasan umum lalu mengerucut ke masalah khusus, seperti terlihat pada penyusunan latar belakang menggunakan pola segitiga terbalik. Data dianalisis dengan menghitung angka dan menarik kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan tersebut.

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 2 faktor independent yaitu komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta.

### Pengaruh Komunikasi $X_1$ Terhadap Kinerja Karyawan $Y$

Uji pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan hasil  $t_{\text{hitung}} = 3,730 > t_{\text{table}} = 2,026$ . Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komunikasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta.

### Pengaruh Lingkungan kerja $X_2$ Dengan Kinerja Karyawan $Y$

Dalam uji penelitian ini pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan hasil  $t_{\text{hitung}} = 1,411 < t_{\text{table}} = 2,026$  dan nilai signifikan sebesar  $0,167 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, yang artinya menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta.

### **Pengaruh Komunikasi $X_1$ dan Lingkungan Kerja $X_2$ Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Y**

Berdasarkan dengan hasil hipotesis yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan. Hal ini terbukti dari hasil uji F, yang dimana terdapat nilai  $f_{hitung} = 15.068 > f_{table} = 3.25$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil koefisien determinasi parsial komunikasi sebesar 0.348 (34,8% dibulatkan menjadi 35%) dan lingkungan kerja sebesar 0.100 (10%) menunjukkan bahwa variabel komunikasi ( $X_1$ ) secara individu mampu memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa hasil yang termasuk dalam kategori sangat lemah. Dan untuk uji koefisien determinasi simultan nilai  $R^2$  sebesar 0,449 (44,9%) dan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain atau model lain diluar yang diteliti. Maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta.

#### **Implikasi Penelitian**

Implikasi penelitian secara umum menjelaskan bagaimana hasil analisis dari suatu penelitian dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata pada bidang tertentu. Berdasarkan hasil analisis dan uji statistik yang telah dilakukan dalam karya ilmiah ini, terdapat dua jenis implikasi yang diterapkan:

#### **Implikasi Teoritis**

Adapun implikasi penelitian secara teoritis menjelaskan bahwa: 1) Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada karya ilmiah penelitian ini, Implikasi teoritis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengaitkan hubungan antara faktor-faktor yang relevan, khususnya antara komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memanfaatkan jurnal dan buku ilmiah sebagai dasar penguatan teori yang digunakan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi acuan atau referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya di bidang yang serupa.

#### **Implikasi Metodologi**

Pada Penelitian ini menggunakan IBM SPSS (*Statistical Package Fot Social Science*) versi 27 sebagai perangkat lunak utama untuk analisis statistik. Dengan metode kuantitatif, SPSS digunakan untuk serangkaian uji data, yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (t dan F), serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### **Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, diantaranya yaitu 1) Peneliti melakukan observasi di Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta hanya dalam jangka waktu 3 bulan mulai dari tanggal 6 Januari 2025 sampai 30 Maret 2025. 2) Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independent serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. 3) Penelitian ini hanya memfokuskan kepada 40 responden/sampel. 4) Metode pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada responden. 5) Pendekatan analisis data yang diterapkan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta. Temuan ini sejalan dengan

penelitian Komang & Made (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman antara pengirim dan penerima pesan sehingga meminimalisasi kesalahpahaman. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang jelas akan mempercepat aliran informasi, mempermudah koordinasi, serta menciptakan rasa keterhubungan antarpegawai. Temuan ini menguatkan teori komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017), bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor utama yang membentuk perilaku organisasi, memengaruhi kepuasan kerja, dan berdampak langsung pada kinerja individu maupun kelompok. Dengan demikian, komunikasi yang efektif menjadi pondasi penting dalam mengoptimalkan produktivitas karyawan.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian Eva (2023) yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh kondisi objektif di Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta, di mana karyawan mungkin sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang ada sehingga faktor tersebut tidak lagi menjadi penentu utama dalam meningkatkan performa. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja mungkin tidak sepenuhnya ideal, faktor komunikasi internal yang lebih dominan menentukan keberhasilan penyelesaian tugas. Hal ini selaras dengan pandangan Herzberg dalam teori Two Factor Motivation, di mana faktor lingkungan (hygiene factors) sering kali tidak meningkatkan motivasi secara signifikan, tetapi jika sangat buruk justru dapat menurunkan kepuasan.

Temuan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Candra Susanto et al. (2024), yang menemukan bahwa kombinasi beberapa faktor organisasi lebih berpengaruh secara bersama-sama dibandingkan secara parsial. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,449 menunjukkan bahwa hampir setengah variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja. Meskipun pengaruh lingkungan kerja secara individu lemah, ketika digabungkan dengan komunikasi, keduanya tetap berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tetap berfungsi sebagai faktor pendukung, meskipun bukan faktor utama.

Dari perspektif teori manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya memperhatikan aspek komunikasi sebagai salah satu strategi manajerial. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske (2012), komunikasi adalah mekanisme penting dalam proses manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Apabila jalur komunikasi antarbagian tidak efektif, maka akan timbul ketidaksesuaian informasi yang berujung pada rendahnya kinerja. Dalam kasus Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta, terbukti bahwa sebagian permasalahan kinerja karyawan berkaitan dengan miskomunikasi, sehingga perbaikan di bidang ini akan memberikan dampak yang nyata.

Sementara itu, lemahnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditinjau dari sudut pandang expectancy theory dari Vroom. Teori ini menekankan bahwa kinerja individu lebih dipengaruhi oleh ekspektasi bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya menghasilkan reward yang diinginkan. Apabila karyawan lebih memandang komunikasi sebagai instrumen yang mempermudah pencapaian target kerja dibandingkan kondisi fisik atau lingkungan, maka tidak mengherankan jika variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi bagi pengembangan teori tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun banyak penelitian terdahulu menekankan pentingnya

lingkungan kerja, penelitian ini justru menunjukkan bahwa faktor komunikasi bisa lebih dominan dalam konteks tertentu. Hal ini sejalan dengan pemikiran Moeheriono (2012) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan cerminan pencapaian organisasi berdasarkan strategi, tujuan, visi, dan misi yang ditetapkan, sehingga faktor-faktor yang mendukung pencapaian tersebut dapat berbeda-beda tergantung pada karakteristik organisasi.

Dengan demikian, analisis hasil ini memperlihatkan bahwa bagi Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta, penguatan sistem komunikasi internal adalah prioritas utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tetap perlu diperhatikan, namun tidak menjadi faktor dominan. Sebaliknya, komunikasi yang efektif terbukti mampu memperbaiki koordinasi, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan efektivitas kerja. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan penelitian di bidang perilaku organisasi dan manajemen kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.730 > t_{tabel} 2,026$ , dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.001 < 0.05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Koefisien regresi positif sebesar 0.374 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan positif dalam komunikasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik komunikasi yang efektif, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung}$   $1,411 < t_{tabel} 2,026$  dengan nilai sig  $0,167 > 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta. Hasil output model Anova terbukti bahwa  $F_{hitung}$   $15.068 > F_{tabel} 3,25$  dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengindikasikan bahwa apabila aspek komunikasi dan lingkungan kerja dikelola dan ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan yang berarti di Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta.

Nilai konstanta sebesar 26.544 memiliki makna bahwa jika variabel komunikasi dan lingkungan kerja berada pada titik nol (atau tidak ada pengaruh dari kedua variabel ini), maka kinerja karyawan diasumsikan akan tetap berada pada nilai 26.544. Angka ini memberikan gambaran tentang tingkat dasar kinerja karyawan terlepas dari kontribusi komunikasi dan lingkungan kerja dalam model regresi ini. Dalam hasil penelitian ini berdasarkan perhitungan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai  $R\ square$  sebesar 0,449, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 44,9% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 55,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai  $R\ Square$  tersebut berada dalam kategori cukup kuat, yang berarti bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang cukup besar secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut saran bagi penelitian selanjutnya; ini telah menemukan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk memperluas jangkauan variabel independen dengan mengeksplorasi elemen lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi, imbalan, pengembangan karir, kepemimpinan (dengan indikator yang lebih terperinci jika belum ditangani secara mendalam), atau budaya organisasi. Langkah ini akan memberikan wawasan yang lebih menyeluruh dan mendalam tentang kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

## REFERENSI

- Abisal, B., Bintang, P., & Wirawan, N. (2025). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan PT Gapeksindo*. 3(1), 510–525.
- Adhisty, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., & Dwiyanti, F. (2023). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Stress Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja ( Literature Review MSDM )*. 4(1), 134–148.
- Andia, S., & Ian, S. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(1).
- Ani, W., & Yitno, P. (2022). *Identifikasi indikator kinerja pengelolaan desa wisata rintisan, study kasus desa wisata Karang, Trimulyo, Sleman*. 5(2), 130–146.
- Ariella, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Intan Sukses Abadi. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 1–7.
- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kerja Sama Pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. *Journal Unismuh*, 3(3), 1006. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Diyanti, R., & Dwita, A. R. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Mahasiswa Bina Insani*, 6(1), 10–18. <https://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JMBI/article/view/3131>
- Djuli, P. S., Wico, T. J., Mahaitin, S., & Vitryani, T. (2021). *Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19*. 5(2), 202–208.
- Erika, S. N., & Nuraeni. (2025). *Kunci Sukses Kinerja Karyawan : Dampak Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada PT . Bangunpapan Idaman*. 7(2), 1394–1400.
- Eva, E. (2023). *Karyawan Pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri Eva Elviana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kadiri, Program Studi Manajemen Email author : elvianaeva566@gmail.com Pendahuluan Dalam aspek pengembangan perusahaan terdapat satu faktor pentin*. 1(3), 82–99.
- Febriani, D. F., Abadi, I. C., & Antares, F. R. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja : Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Leadership , Communication*. 2(2), 132–140.
- Intan, A., & Sentot, W. I. (2024). Metode Penilaian Kinerja di PT. PLN Persero. November.
- Khaeruman, Suflani, Ahmad, M., & Ombi, R. (2023). *Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang*. 9(2), 352–363.
- Komang, Y. A. J., & Made, D. Y. (2021). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba*. 3(1), 36–45.
- Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 20–29. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour

- And Travel, Sumatra Selatan. MAMEN: *Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562.  
<https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Ricky, C. M., Michael, S. K., & Adriana, E. (2023). Student Research Journal. *Student Research Journal*, 1(3).
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 309–316. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Sellania Maretha Wijaya Kusuma, Riyanto, & Novika Wahyuhastuti. (2021). *Pengaruh E-learning dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar*. 55–60.
- Sri, W., & M, N. A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(4), 737–748. <https://doi.org/10.32493/j.perksi.v3i2.29569>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9(4), 2721–2731.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. file:///C:/Users/Zilfiana/Downloads/Metode Penelitian Sugiyono 2023 (1).pdf
- Supit Francisco Brain. (2023). *Konsep Dasar Komunikasi Organisasi*.
- Tere. (2025). *Komunikasi Adalah: Pengertian, Jenis, dan Tujuannya*. Gramedia Blog. [https://www.gramedia.com/literasi/komunikasi-adalah/?srsltid=AfmBOooFjsCn\\_DgHQ3gon0y793xn9cLx0yFIZ\\_GI2mGIQGBW-5gMRRm#](https://www.gramedia.com/literasi/komunikasi-adalah/?srsltid=AfmBOooFjsCn_DgHQ3gon0y793xn9cLx0yFIZ_GI2mGIQGBW-5gMRRm#)
- Tiuriska, M., Kaharuuddin.H, & Rosmita, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota. *Jurnal Mahasiswa*, 5(1), 67–76.
- Witjaksono, S., & Muhammad, E. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak*. 18, 339–349.
- Yovie, E. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1).