

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HYPERMART LIPPO PLAZA KUPANG

The Influence of Communication and Work Environment on Employee Performance at Hypermart Lippo Plaza Kupang

Aldy J. Dimu Mangngi^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} aldydimu@icloud.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} c)clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hypermart Lippo Plaza Kupang. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan jumlah 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji t dan uji F dengan bantuan dari software SPSS Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hypermart Lippo Plaza Kupang, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang. Variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lippo Plaza Kupang.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sutrisno (2010) mengatakan sumber daya manusia merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya agar tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hal yang paling utama yang dilihat oleh perusahaan untuk melakukan suatu penilaian dan evaluasi pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2009) mengartikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu di dalam sebuah perusahaan, tinggi rendahnya tingkat kinerja seorang karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor komunikasi dan lingkungan kerja. Komunikasi sangat penting dalam berorganisasi, karena dalam melakukan setiap pekerjaan antara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif baik dengan atasan maupun bawahan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik

akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2010).

Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai sesuatu yang berada disekitar kita, baik yang dapat dirasakan secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan pengaruh terhadap seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Farida dan Hartono (2015), menuturkan bila lingkungan bekerja sebagai bermacam hal yang mengelilingi pegawai, dapat memengaruhinya untuk menuntaskan seluruh tugas yang ditugaskan padanya. Hal ini menandakan bahwa ketika karyawan bekerja dalam suasana yang menyenangkan, maka kinerja karyawan tersebut akan menjadi lebih produktif. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kenyamanan karyawan itu sendiri. Sedangkan ketidakbahagiaan karyawan terhadap lingkungan kerja dapat menimbulkan efek bencana, yaitu memburuknya kinerja karyawan.

Hypermart Lippo Plaza merupakan salah satu perusahaan retail terbesar yang berada di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Gerai belanja ini selain merupakan yang kedua di Kota Kupang, juga merupakan hypermart ke-107 yang dibangun Grup Lippo di seluruh Indonesia. Hypermart merupakan salah satu jaringan hipermarket yang memiliki cukup banyak cabang di Indonesia. Selain *department store*, Hypermart juga menjual produk makanan, ATK, kebutuhan sehari-hari hingga peralatan elektronik dan alat olahraga. Pemilik Hypermart adalah Matahari Putra Prima Tbk. Seiring dengan banyaknya pesaing yang bergerak di bidang yang sama, maka Hypermart melakukan peningkatan pelayanan dan pemenuhan kebutuhan konsumen.

Berdasarkan pengamatan objek penelitian yang dilakukan, ditemukan adanya beberapa permasalahan diantaranya yakni terkait dengan komunikasi dan lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya koordinasi terkait peletakan harga barang yang mengakibatkan kebingungan antar para karyawan ketika ditanyai oleh orang lain terkait dengan harga suatu produk. Sehingga para karyawan akan berlari ke bagian kasir untuk mengetahui harga produk yang ditanyakan. Terkait dengan hal ini, dapat dilihat bahwa kurangnya *breafing* pagi antara atasan dan bawahan mengakibatkan timbulnya permasalahan-permasalahan tersebut. Permasalahan kecil seperti ini sering terjadi berulang- ulang, namun tidak ditemukan adanya solusi terkait permasalahan tersebut. Selain itu, permasalahan ini dikhawatirkan dapat menjadi masalah yang lebih besar terutama pada perayaan-perayaan hari raya. Sedangkan terkait lingkungan kerja, terdapat beberapa lokasi atau titik penerangan di dalam hypermart Kupang yang sudah mulai mengalami penurunan fungsi, namun masih tetap dipertahankan. Permasalahan ini sering ditemukan oleh para karyawan, karena mereka lebih banyak menghabiskan waktu didalam hypermart tentu mereka akan mengalami dampak yang paling banyak. Sehingga hal ini ditakutkan dapat memengaruhi kinerja para karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang jika terus menerus dibiarkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Oleh karenanya, kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi (Malthis dan Jackson, 2009).

Hasibuan (2002) juga menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan definisi kinerja menurut (Fahmi, 2011) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Komunikasi

Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2013), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

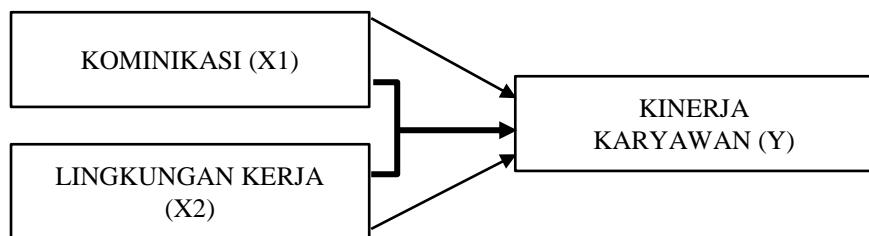
Fahmi (2014) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Sedangkan menurut Endang (2010) menyatakan komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sunyoto (2015), lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua faktor yang ada di lingkungan atau area tempat SDM bekerja yang mungkin mempunyai kontribusi dampak atau kapasitas pada dirinya dalam melaksanakan atau memenuhi tugas pekerjaannya.

Sedangkan menurut Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014) mengatakan Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang menjelaskan suatu fenomena tetapi umumnya tidak dapat dihitung. Data kualitatif penelitian ini adalah gambaran umum dari obyek penelitian Hypermart Lippo Plaza Kupang. Dan data kuantitatif adalah data yang dapat diukur maupun dihitung secara langsung dan dapat berbentuk angka. Data kuantitatif penelitian ini adalah data mengenai karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini adalah data dari responden (kuesioner) karyawan Hypermart Lippo Kupang. Dan data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini dapat berupa buku, catatan, jurnal atau sumber pendukung lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis yaitu uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016).

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	(r_{hitung}) Correlations Pearson	$\geq r_{tabel}(\alpha=0,05)$ $n=48$	Keterangan
Komunikasi	X1.1	0,561	$\geq 0,279$	Valid
	X1.2	0,705	$\geq 0,279$	Valid
	X1.3	0,589	$\geq 0,279$	Valid
	X1.4	0,722	$\geq 0,279$	Valid
	X1.5	0,702	$\geq 0,279$	Valid
	X1.6	0,762	$\geq 0,279$	Valid
	X1.7	0,326	$\geq 0,279$	Valid
	X1.8	0,458	$\geq 0,279$	Valid
	X1.9	0,660	$\geq 0,279$	Valid
	X1.10	0,501	$\geq 0,279$	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,364	$\geq 0,279$	Valid
	X2.2	0,377	$\geq 0,279$	Valid
	X2.3	0,619	$\geq 0,279$	Valid
	X2.4	0,466	$\geq 0,279$	Valid
	X2.5	0,487	$\geq 0,279$	Valid
	X2.6	0,761	$\geq 0,279$	Valid
	X2.7	0,380	$\geq 0,279$	Valid
	X2.8	0,321	$\geq 0,279$	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,541	$\geq 0,279$	Valid
	Y.2	0,569	$\geq 0,279$	Valid
	Y.3	0,389	$\geq 0,279$	Valid
	Y.4	0,567	$\geq 0,279$	Valid
	Y.5	0,519	$\geq 0,279$	Valid
	Y.6	0,434	$\geq 0,279$	Valid
	Y.7	0,509	$\geq 0,279$	Valid
	Y.8	0,330	$\geq 0,279$	Valid
	Y.9	0,328	$\geq 0,279$	Valid
	Y.10	0,336	$\geq 0,279$	Valid

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel penelitian memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan kuesioner pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014).

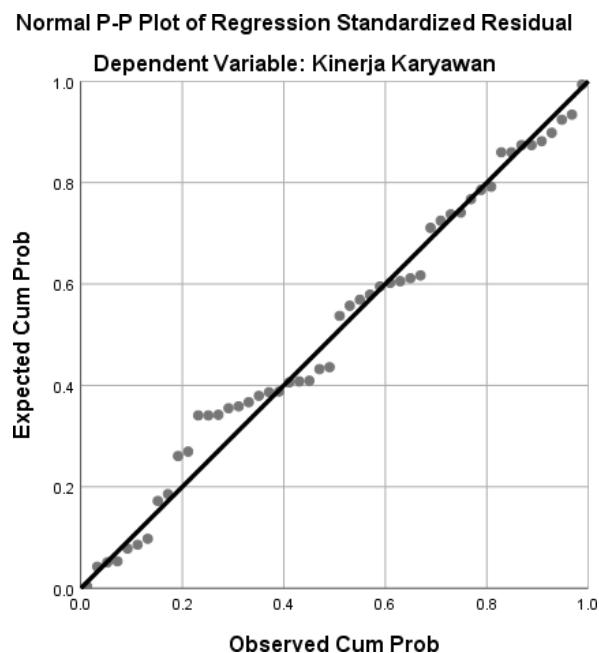
Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Komunikasi	0,745	$\geq 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,675	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,718	$\geq 0,60$	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2. diketahui setiap item dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal plot dimana jika titik menyebar disekitar dan mengikuti garis arah diagonal, maka data distribusi normal (Ghozali, 2016).

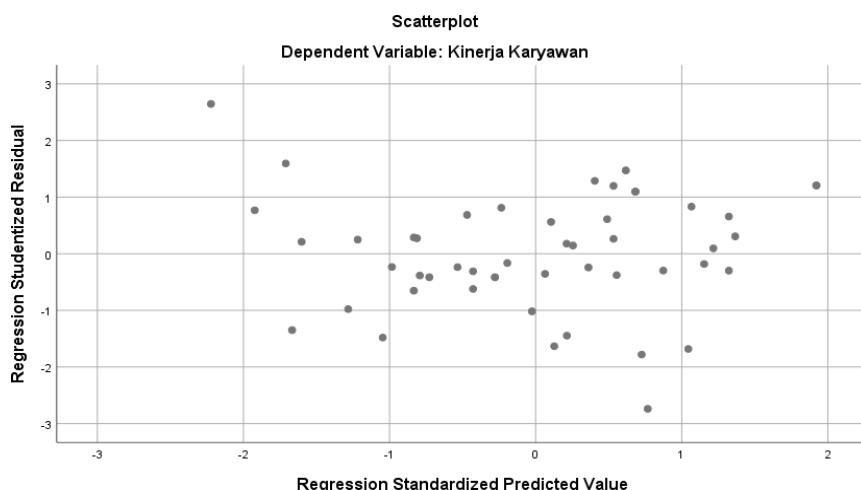


Gambar 2.
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2. menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2016) menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut: “dalam persamaan berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika varian tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas”.



Gambar 3.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3, hasil uji heteroskedasitas menggunakan grafik *scatter plot* dapat disimpulkan bahwa penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak ortogonal.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	18.399	4.906		3.750	.000		
Komunikasi	.288	.108	.363	2.675	.010	.770	1.299
Lingkungan Kerja	.337	.148	.308	2.270	.028	.770	1.299

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji multikolinearitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Hal ini dikarenakan nilai VIF bernilai lebih kecil (<) 10 atau nilai *tolerance* lebih besar (>) 0,01.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	18.399	4.906		3.750	.000
Komunikasi	.288	.108	.363	2.675	.010
Lingkungan Kerja	.337	.148	.308	2.270	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4. dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai

$$Y = 18.399 + 0.288 X_1 + 0.337 X_2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 18.399 memiliki makna, jika nilai Komunikasi dan Lingkungan Kerja sebesar 0 (tidak ada), maka nilai koefisien Kinerja Karyawan adalah sebesar 18.399 satuan.
2. Koefisien regresi (b_1) dari variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0.288 artinya bahwa jika komunikasi dinaikkan sebesar 1 satuan dan Lingkungan Kerja tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.288 satuan.
3. Koefisien regresi (b_2) dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.337 artinya bahwa jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan dan Komunikasi tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.337 satuan.

Uji t (Parsial)

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang.

H_a : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang.

- 2) Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} (Sig dan α)

t_{hitung} (2,675) lebih besar dari t_{tabel} (2,012), dan signifikansi (0,010) lebih kecil dari α

(0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$.

- 3) Keputusan
Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Komunikasi memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang.
2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
 - 1) Menentukan Hipotesis Statistik
 H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang.
 H_a : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang.
 - 2) Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} (Sig dan α)
 t_{hitung} (2,270) lebih besar dari t_{tabel} (2,012), dan signifikansi (0,028) lebih kecil dari α (0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$.
 - 3) Keputusan
Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang.

Uji F (Simultan)

Tabel 5.
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	124.152	11.774	.000 ^b
	Residual	47	10.545		
	Total	49			

- a) Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b) Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Berdasarkan Tabel 5. tahapan pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis
 H_0 : Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki hubungan yang negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Lippo Kupang.
 H_a : Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang
2. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}
 F_{hitung} (11,774) lebih besar dari F_{tabel} (3,20) dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari pada α (0,05) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$.

3. Keputusan:

Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang.

Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tabel 6.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.305	3.24731

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.305. Artinya bahwa setelah dilakukan penelitian diketahui 30,5% Kinerja Karyawan pada Hypermart Lippo Plaza Kupang dipengaruhi oleh Komunikasi dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar cakupan penelitian ini.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti semakin tinggi upaya yang dilakukan untuk berkomunikasi dalam bekerja, maka kinerja karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang akan semakin baik. Karena dalam bekerja komunikasi menjadi kunci utama dalam memberikan pengarahan dan penjelasan bagi karyawan, sehingga karyawan menjadi paham dengan tanggung jawab serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan baik. Dari hasil pengamatan pada objek penelitian diketahui bahwa pemimpin Hypermart Lippo Plaza Kupang tidak sungkan untuk terlibat langsung bersama-sama dengan karyawan dalam membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja guna mencapai tujuan dari perusahaan. Berdasarkan pengamatan ini, dapat diketahui bahwa komunikasi yang terjalin di dalam Hypermart Lippo Plaza Kupang sangat baik. Komunikasi yang baik yang diciptakan oleh pemimpin Hypermart memberikan dampak yang positif bagi karyawan, karena karyawan merasa di hargai dengan diikutsertakan dalam komunikasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Pengaruh dari lingkungan kerja sangat berdampak bagi kinerja karyawan, pendapat ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Farida dan Hartono (2015), menuturkan bila lingkungan bekerja sebagai bermacam hal yang mengelilingi pegawai, serta mampu memengaruhinya untuk menuntaskan seluruh tugas yang ditugaskan padanya. Hal ini menandakan bahwa ketika Karyawan bekerja dalam suasana yang menyenangkan, maka

kinerja karyawan tersebut akan menjadi lebih produktif. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang ada secara optimal, sehat aman dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang ada di Hypermart Lippo Plaza sudah memenuhi standar dan dapat dikatakan baik karna tempat kerja dan fasilitas-fasilitas bantu sangat mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Lippo Plaza Kupang. Meskipun hasil uji F menunjukkan pengaruh secara signifikan, namun hasil yang dianalisis pada uji determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel komunikasi dan lingkungan kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan relatif lemah. Hal ini berarti kinerja karyawan pada Hypermart Lippo Plaza Kupang yang diteliti lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar komunikasi dan lingkungan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Lippo Plaza Kupang.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang.
3. Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hypermart Lippo Plaza Kupang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka digunakan saran sebagai berikut :

1. Bagi Hypermart Lippo Plaza Kupang

Diharapkan bagi pemimpin Hypermart Lippo Plaza Kupang agar dapat mempertahankan komunikasi saat ini, serta meningkatkan taraf lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan mempertahankan kondisi lingkungan kerja fisik saat ini dan lebih meningkatkan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan sesama rekan kerja untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperhadapkan variabel kinerja karyawan diluar variabel beban kerja dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yakni berupa motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir (Panggabean, dkk, 2022). Faktor-faktor inilah yang diduga ikut memengaruhi kinerja karyawan pada Hypermart Lippo Plaza Kupang, namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen kepemimpinan teori & aplikasi*. Bandung; Alfabeta.
- Farida Umi, Sri Hartono, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Malthis, R.L. and Jackson J.H. (2009). *Human resource management*, 12th ed. Mason, Ohio: Thomson South Western.
- Riduwan. (2002). "Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian". Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Panggabean, F. Anggita, Desi, R. Hutapea, Mayang, S.M, Siahaan, & Jholant, B. L. A. Br Sinaga,. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*. 6(2), 913-933.
- Robbins, Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. Jakarta: Indeks.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Wiryanto (2010). *Pengantar Komunikasi*. Edisi ketiga. Penerbit PT. Gramedia. Jakarta: Pustaka Utama.