

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR NUSAMBA MANGGIS**

**Ni Kadek Ita Rupianti<sup>1</sup>  
I Gst. Ngurah Bagus Gunadi<sup>2</sup>  
Agus Wahyudi Salasa Gama<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email: nikadekitarupianti@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan berdasarkan kesenjangan hasil penelitian terdahulu (research gap) dan perbedaan fokus bahasan tentang komunikasi interpersonal, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pula permasalahan penelitian (research problem) tentang berfluktuasinya target pencapaian tabungan pada PT..BPR Nusamba Manggis.Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Nusamba Manggis dengan sampel penelitian yang berjumlah 68 responden yang diambil menggunakan sensus jenuh.Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuisisioner layak digunakan, selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f).Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel : (1) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.*

**ABSTRACT**

*This research was conducted based on the weaknesses of previous research results (research gaps) and differences in focus on interpersonal communication, physical work environment and career development on employee performance. Apart from that, there are also research problems regarding the fluctuation of the guarding target at PT. BPR Nusamba Manggis. This research was conducted at PT. BPR Nusamba Manggis with a sample of 68 respondents taken using a saturated census. All data obtained from the distribution of questionnaires is feasible to use, then analyzed using multiple linear regression, hypothesis testing (t test and f test). The results of this study indicate that the variables: (1) interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance, (2) the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, (3) career development has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Physical Work Environment, Career Development and Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suksesnya organisasi dapat diperoleh jika semua tahapan direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Keberhasilan dalam usaha mencapai tujuan organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia yang ada. Untuk meningkatkan keunggulan, perusahaan perlu melakukan peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia disini mencakup semua karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang diinginkan oleh seluruh perusahaan. Menurut Busro (2018:12), kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam berkerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia yang unggul disetiap organisasi tidak dapat dihindarkan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bertahan dan berhasil dalam memenangkan persaingan yang semakin ketat diberbagai sektor. Salah satu sektor yang mengalami kemajuan dan persaingan yang tinggi adalah sektor perbankan. Perbankan memiliki peranan penting dalam perekonomian dan pembangunan di Indonesia. Bank adalah sebuah lembaga perantara keuangan yang memiliki wewenang dan fungsi untuk menghimpun dan masyarakat umum untuk disalurkan. PT. BPR Nusamba Manggis merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan yang beroperasi di daerah Kecamatan Manggis Kabupaten Karangasem.

Sebagai salah satu Bank yang berada di wilayah Kabupaten Karangasem, PT. BPR Nusamba Manggis senantiasa berusaha memuaskan nasabah, mitra kerja dan pihak-pihak terkait demi kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Agar dapat mencapai tujuan tersebut, sudah tentu diperlukan adanya kinerja karyawan yang tinggi pula sehingga kinerja karyawan juga meningkat. Namun, pada kenyataannya adanya penurunan dari kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis namun masih tetap berada diatas dari target yang ditentukan.

**Tabel 1.1**

**Data Realisasi Tabungan Bulan Januari - Desember 2021**

**pada PT BPR Nusamba Manggis**

Bulan	Target (Rp)	Pencapaian (Rp)	Persentase (%)
Januari	3,000,000,000	3,500,200,000	116,67
Februari	3,000,000,000	3,654,000,500	121,80
Maret	3,000,000,000	3,650,800,600	121,69
April	3,000,000,000	3,668,856,000	122,29
Mei	3,000,000,000	3,560,600,000	118,68
Juni	3,000,000,000	3,540,300,000	118,01
Juli	3,000,000,000	3,525,900,000	117,53
Agustus	3,000,000,000	3,555,700,600	118,52
September	3,000,000,000	3,400,500,000	113,35
Oktober	3,000,000,000	3,398,000,500	113,27
November	3,000,000,000	3,399,000,000	113,30
Desember	3,000,000,000	3,430,000,000	114,33

Sumber: PT. BPR Nusamba Manggis (2021)

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa realisasi tabungan dari PT. BPR Nusamba Manggis pada Tahun 2021 masih tergolong baik dibuktikan dengan pencapaian yang dicapai diatas 100 % dari target yang ditentukan, namun dari segi produktivitasnya mengalami penurunan dengan persentase pencapaian tiap bulannya mengalami fluktuasi yang paling banyak realisasi tabungan terjadi di bulan April dengan persentase realisasi tabungan sebesar 122,29 % dengan nominal Rp. 3.668.856.000,- dari target yang ditentukan sebesar Rp. 3.000.000.000,- dan realisasi tabungan yang paling sedikit terjadi di bulan Oktober dengan persentase 113,27 % dengan nominal Rp. 3.398.000.500,- dengan target yang ditentukan sebesar Rp. 3.000.000.000,-. Penurunan yang cukup signifikan terjadi dari bulan April sampai dengan bulan Desember terus mengalami penurunan presentase pencapaian tabungan. Hal ini menunjukkan bahwa

kinerja dari karyawan PT. BPR Nusamba Manggis menurun. Penurunan tersebut diduga kemungkinan karena akibat kurangnya faktor komunikasi interpersonal, lingkungan kerja fisik, dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah komunikasi Interpersonal. Menurut Ivanka (2021), komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan dengan penerima, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dilihat dari faktor komunikasi interpersonal fenomena yang terjadi di PT. BPR Nusamba Manggis diantaranya adalah masih kurangnya komunikasi interpersonal yang terjadi antar pimpinan-karyawan dikarenakan karyawan masih bersikap acuh dan asik dengan urusan kerja masing-masing yang secara tidak langsung

menghambat komunikasi interpersonal yang mendorong kinerja karyawan, serta masih banyak ditemukan kendala atau hambatan-hambatan dalam melakukan komunikasi interpersonal masalah ini terjadi dikarenakan tidak semua karyawan bersikap terbuka kepada rekan kerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain komunikasi interpersonal yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Fenomena yang terjadi terkait lingkungan kerja fisik di PT. BPR Nusamba Manggis adalah seperti suhu udara dalam ruangan yang kurang nyaman, sempitnya ruang bekerja sehingga ruang gerak karyawan terbatas dan kebersihan ruang kerja yang kurang diperhatikan sehingga mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik yaitu pengembangan karir. Menurut Marpaung, dkk. (2019) pengembangan karir merupakan tindakan pendekatan yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang baik akan dikembangkan untuk memajukan perusahaan. Fenomena yang terjadi terkait pengembangan karir di PT. BPR Nusamba Manggis adalah tidak adanya kejelasan dalam melakukan promosi jabatan terhadap karyawannya terutama dalam hal syarat jenjang pendidikan.

Berdasarkan fenomena dan research gap, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Fisik, dan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Manggis”.

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan goal setting theory yang dikemukakan oleh Locke 1968 sebagai teori utama (grand theory) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara cara penetapan tujuan dan kinerja. Wijayanti, dkk.(2021) menyatakan teori penetapan sasaran menjelaskan bahwa sasaran pribadi (personal goals) merupakan perangsang bagi seseorang untuk meningkatkan usahanya. Lutfi, dkk. (2019) menyatakan adanya penetapan tujuan dapat menggambarkan apa yang seharusnya dikerjakan dan berapa banyak usaha yang dibutuhkan untuk mencapainya. Penetapan tujuan dapat menjadi daya dorong untuk memperbesar usaha yang dilakukan seseorang, bahwa seseorang akan bekerja lebih keras dengan adanya tujuan daripada tanpa tujuan.

### **Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal merupakan kegiatan aktif bukan pasif. Komunikasi interpersonal bukan hanya komunikasi dari pengirim pada penerima pesan, begitupula sebaliknya,

melainkan komunikasi timbal balik antara pengirim dan penerima pesan. Komunikasi interpersonal juga berperan untuk saling mengubah dan mengembangkan. Dan perubahan tersebut melalui interaksi dalam komunikasi, pihak-pihak yang terlibat untuk memberi inspirasi, semangat, dan dorongan agar dapat merubah pemikiran, perasaan, dan sikap sesuai dengan topik yang dikaji bersama. Ruliana (2016:4) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (feedback) yang dipengaruhi oleh lingkungan (konteks) dimana komunikasi itu terjadi.

Indikator komunikasi interpersonal menurut Rahmi (2021:8) antara lain sebagai berikut:

- a) Keterbukaan (openness).
- b) Empati (empathy) adalah.
- c) Dukungan (support).
- d) Rasa positif (positiveness).
- e) Kesamaan (equality).

## Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sudaryo, dkk. (2018) lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat atau ruangan yang berpengaruh (baik secara langsung atau tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dan mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, stres dan cepat lelah sehingga

kinerja karyawan tersebut akan rendah. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat atau ruangan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebarkannya.

Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Fisik menurut Nitisemito dalam (Setiawan dan Khurosani, 2018) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a) Penerangan.
- b) Udara.
- c) Kebersihan.
- d) Suara bising.
- e) Pewarnaan.
- f) Ruang gerak.
- g) Keamanan.

## Pengembangan Karir

Menurut Katidjan, dkk. (2017) pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan. Pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Pengembangan karir sangat menguntungkan bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kemampuan organisasinya untuk berkompetensi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Dalam suatu organisasi, senantiasa berupaya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.

Menurut Handoko dalam (Nupin, 2021:15) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir karyawan meliputi:

- a) Prestasi kerja.
- b) Pengenalan oleh pihak lain (exposure).
- c) Kesetiaan pada organisasi.
- d) Kesempatan untuk tumbuh.
- e) Dukungan manajemen.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja di organisasi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Sudaryo, dkk.(2018) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang baik itu kuantitas maupun kualitas dari tanggung jawab yang dibebarkannya serta seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Edison, dkk. (2018:188) Kinerja adalah suatu hasil yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto dalam (Lusri dan Siagian, 2017) diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a) Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Tingkat inisiatif dalam bekerja.
- c) Kecekatan Mental.
- d) Kedisiplinan waktu dan absensi.

## **Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hanani (2017), yang menjadikan ruang lingkup dari ilmu komunikasi ialah komunikasi interpersonal atau yang biasa disebut dengan komunikasi antarpribadi, komunikasi ini merupakan sebuah proses yang dimana kedekatan yang terjadi dalam komunikasi dapat terjalin sehingga pesan yang akan disampaikan dapat berefek secara langsung. Oleh karenanya komunikasi interpersonal dimulai melalui psikologis yang akan membuat keakraban serta

kedekatan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan Pradanggadipati, dkk.(2021) dan Almubaroq(2019) yang meneliti tentang komunikasi interpersonal juga mendapatkan hasil yang sama yaitu komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Manggis.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Darmadi(2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah sesuatu yang berada di sekeliling karyawan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi setiap individu dalam menjalankan kewajibannya yang telah menjadi tanggung jawabnya. Terciptanya lingkungan kerja fisik yang nyaman merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Tanjaya(2019) dan Dewi(2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Manggis.

## **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Samsudin dalam (Hamali, 2018) yang menyatakan pengembangan karir ialah suatu kondisi yang memperlihatkan adanya peningkatan status seorang dalam suatu

organisasi yang berkaitan. Dengan adanya pengembangan karir dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Sianipar(2021) dan Wijaya(2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Pengembangan Karir Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Manggis.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. BPR Nusamba Manggis yang terletak di Jalan Raya Manggis, Kecamatan Manggis, Kabupaten Karangasem, Provinsi Bali. Objek penelitian merupakan pokok permasalahan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data penelitian (Sugiyono, 2018:13). Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh komunikasi interpersonal, lingkungan kerja fisik, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian pengaruh variabel bebas yang terdiri dari komunikasi interpersonal, lingkungan kerja fisik, dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan peneliti sensus, mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah dibawah 100 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini

ada dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif dan sumber data digunakan dalam penelitian ini yaitu primer dan sekunder.

Operasional variabel adalah instrumen yang digunakan untuk menganalisis penelitian. Definisi operasional variabel adalah pemberian definisi terhadap suatu variabel dengan tujuan supaya variabel tersebut memiliki sebuah arti dan spesifikasi. Variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert yang dituangkan dalam kuesioner. Skala Likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial, dimana setiap pertanyaan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai yang paling negatif (Sugiyono, 2018:93). Kemudian data dikumpulkan melalui metode wawancara, dokumentasi dan didukung dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Data diuji dengan analisis regresi linier berganda, serta hipotesis penelitian diuji dengan (uji F) dan (uji t).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai *corrected item-total correlation* yang lebih besar dari pada 0,30 sehingga pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dinyatakan valid. Berdasarkan reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel dependen dan variabel independen berada di atas nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.949	0.936		-1.014	0.314
Komunikasi Interpersonal	0.257	0.062	0.321	4.173	0.000
Lingkungan Kerja Fisik	0.318	0.052	0.509	6.096	0.000
Pengembangan Karir	0.149	0.067	0.179	2.206	0.031
R					0,887
R Square					0,786
Adjusted R Square					0,776
F Statistic					78,561
Signifikansi Uji F					0,000

Sumber : Lampiran 6, Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat diperoleh persamaan dari regresi linier berganda sebagai berikut :

Nilai  $a = -0,949$ ; nilai  $b_1 = 0,257$ ; nilai  $b_2 = 0,318$  dan nilai  $b_3 = 0,149$ , maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -0,949 + 0,257X_1 + 0,318 X_2 + 0,149X_3$$

**Uji Asumsi Klasik**

Mengacu pada pengujian normalitasnya, Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,135 > 0,05$  sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Mengacu pada pengujian Multikolinieritas bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas variabel bebas (komunikasi interpersonal, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir)  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi. Mengacu pada pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan memberi sebuah gambaran bahwa semua variabel bebas (komunikasi

interpersonal, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir) memiliki nilai signifikansi yaitu:  $0,599$ ;  $0,313$  dan  $0,775$  menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil pengujian menunjukkan koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai adjusted R-Square sebesar  $0,776$ . Hal ini berarti komunikasi interpersonal, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis sebesar  $77,6\%$  sedangkan sisanya sebesar  $22,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Uji F**

Berdasarkan hasil pengujian dilihat bahwa model persamaan ini memiliki nilai signifikansi uji F  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ , hal ini berarti bahwa secara simultan komunikasi interpersonal, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir berpengaruh



positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

## Uji t

Berdasarkan hasil uji t dapat dijelaskan, sebagai berikut :

- 1) Variabel komunikasi interpersonal (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,257 dan nilai t-hitung 4,173 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , ini berarti H1 diterima. Maka komunikasi interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Nusamba Manggis. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.
- 2) Variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,318 dan nilai t-hitung 6,096 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , ini berarti H2 diterima. Maka lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Nusamba Manggis. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.
- 3) Variabel pengembangan karir (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,149 dan nilai t-hitung 2,206 dengan signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$ , ini berarti H3 diterima. Maka pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Nusamba Manggis. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

## Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel komunikasi interpersonal (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Nusamba

Manggis. Hasil penelitian ini menjelaskan semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.

Menurut Hanani (2017) yang menjadikan ruang lingkup dari ilmu komunikasi ialah komunikasi interpersonal atau yang biasa disebut dengan komunikasi antarpribadi, komunikasi ini merupakan sebuah proses yang dimana kedekatan yang terjadi dalam komunikasi dapat terjalin sehingga pesan yang akan disampaikan dapat berefek secara langsung. Oleh karenanya komunikasi interpersonal dimulai melalui psikologis yang akan membuat keakraban serta kedekatan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradanggadipati, dkk. (2021) dan Almubaroq (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Nusamba Manggis. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja, kondisi lingkungan kerja fisik perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan maupun karyawannya. Kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman memungkinkan karyawan bekerja lebih semangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan.

Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja ialah termasuk yang meliputi sesuatu yang berada di sekeliling karyawan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi setiap individu dalam menjalankan kewajibannya yang telah

menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat dirasakan manakala ditunjang oleh beberapa faktor yaitu terdapat penerangan yang baik, adanya ventilasi udara yang baik, temperature ruangan harus disesuaikan dengan suhu udara di luar ruangan, jauh dari kebisingan, serta memiliki ruang gerak ideal yaitu ruang gerak yang luasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para karyawan. Dengan terciptanya lingkungan kerja fisik yang nyaman merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjaya (2019) dan Dewi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Nusamba Manggis. Samsudin dalam (Hamali, 2018) yang menyatakan pengembangan karir ialah suatu kondisi yang memperlihatkan adanya peningkatan status seorang dalam suatu organisasi yang berkaitan. Sehingga dengan pengembangan karir yang baik di masa depan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, dikarenakan karyawan akan berusaha untuk berprestasi dan mencapai jenjang karir yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sianipar (2021) dan Wijaya (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan adalah sebagai berikut:

- 1) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis, sehingga semakin baik komunikasi interpersonal maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.
- 2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis sehingga semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.
- 3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis, sehingga semakin baik pengembangan karir maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.

Setelah melakukan analisis dan pembahasan pada pokok permasalahan serta berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka keterbatasan dan saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu, hanya berfokus pada tiga variabel yaitu komunikasi interpersonal, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti; stres kerja, tata ruang kantor, motivasi kerja, kompensasi dan konflik kerja. Dengan keragaman ini diharapkan hasil

yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi. Serta diharapkan peneliti selanjutnya memperluas objek penelitian tidak hanya pada PT. BPR Nusamba Manggis sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu: agar perusahaan lebih sering mengajak karyawan untuk musyawarah sebelum mengambil keputusan untuk meningkatkan keterbukaan komunikasi antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, mampu membuat ventilasi udara yang cukup untuk meminimalisir kelembaban yang terjadi pada ruang kerja karyawan serta dapat memberikan kesempatan untuk karyawan semua karyawan meningkatkan karirnya dengan meningkatkan prestasi masing-masing karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Almubaroq. M.F. 2019. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Konflik Kerja Pada Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kabupaten Malang. Malang: Universitas Brawijaya.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Barus, R., K., Dewi, S. S., & and Khairuddin. 2020. Komunikasi Interpersonal Tenaga Kerja Indonesia Dan Anak. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, Vol. 3, No. 2, pp: 369–76. DOI: 10.34007/jehss.v3i2.310.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Dewi.R.A. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Rumah Batik Tatzaka Di Kabupaten Banyuwangi. Jember: Universitas Jember.
- Edison, E., Anwar, Y. & Imas K. . 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabet.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM Program SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanani, S. 2017. *Komunikasi Antarpribadi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, pp. 31–45. DOI: 10.30596/maneggio.v1i1.2238.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Husni. S. 2021. Pengaruh Manajemen Perubahan, Komunikasi, Interpresonal dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa PIKMAG Universitas Andalas. Padang: Universitas Andalas.
- Ivanka, Chairunnisa. 2021. Komunikasi Interpersonal Pimpinan Dalam

- Meningkatkan Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Uip3bs Upt Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial dan Politik*, Vol. 1 Nomor 3 November 2021, hal: 1-9.
- Joyo, R. 2022. *Komunikasi Interpersonal Pembimbing Kemasyarakatan*. Yogyakarta: IDE Publishing.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 7, No. 3, pp. 429–446.
- Kutarini.N.L.R.S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karangasem. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Lusri, L., & Siagian, H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, Vol. 5, No. 1, pp. 1–28.
- Lutfi, A. G., Hidayatullah, M. S., & Yuserina, F. 2019. Pada Peserta Didik Smk Telkom Banjarbaru Relationship between Goals with Career Adaptability in Students in Smk. *Jurnal Kognisia*, Vol. 2, No. 2, pp. 37–42.
- Marpaung, Fenny K. dkk.2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. *Jurnal Manajemen* Volume 5 Nomor 2 (2019) p – ISSN: 2301-6256 Juli – Desember 2019 e - ISSN: 2615-1928.
- Mukson, Hamidah., & Prabuwono, S. 2021. *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan: Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*. Klaten: Lakeisha.
- Nur'aini, Fajar.2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*.Yogyakarta: Quadrat.
- Nupin, Iswadi Syahrial.2021. *Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi Kerja dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional*. Jakarta: Adab.
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.
- Pesik, Sepang danRotinsulu.2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado.
- Putri.N.R, Ratnasari. S. L. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.Riau: Universitas Kepulauan Riau.
- Pradanggadipati. A., Imbayani, Ribek. 2020. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi dan Kometensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kindy Club and Day Care Denpasar. Denpasar: Universitas Mahasarawasti Denpasar.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi. Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusdiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Bandung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M UIN Bandung.
- Rahmi, S. 2021. *Komunikasi Interpersonal Dan Hubungannya Dalam Konseling*. Aceh: Syiah Kuala University Press.

- Sedarmayanti.2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiyono.2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Bandung : Pt. Alfabet.
- Sudaryo, Y., Agus Ariwibowo.,& Nunung A. Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. 2018. “Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 2, No. 1. pp. 75-106. DOI: 10.48181/jrbmt.v2i1.3828.
- Souhoka, S., & Amin, M. 2019. *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Sianipar. S.I. 2021 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU. Medan: Universitas Medan Area.
- Tananjaya.D.D. 2019.Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Wira Internusa Niaga – Bandung. Bandung: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri.
- Wakhinuddin. 2020. *Perkembangan Karir: Konsep Dan Implikasinya*. Padang: UNP Press.
- Wijaya.I.K.A.P.W. 2021.Pengaruh Pengembangan Karir, Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Dewata Indobank Tabanan. Denpasar: Universitas Mahasarawasti Denpasar.
- Widyanti, R. 2021. *Manajemen Karir: Teori, Konsep, Dan Praktik*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wijayanti, D., Asepta, U. Y., & Cahyad, R. T. 2021. “Pengaruh Insentif Keuangan Dan Penetapan Tujuan Terhadap Kinerja Individu: Uji Eksperimen Mahasiswa Kewirausahaan.” *Wahana: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 24, No. 2, pp. 133–146. DOI: 10.35591/wahana.v24i2.344.
- Winata, E. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja:Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Jakarta : 4PI.