

PENGARUH KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTUNGKARA WAY “SOOGIROLL” BALI

Putu Meliana Sukmawati¹, Gde Bayu Surya Parwita², I Nyoman Resa Adhika³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
e-mail: putumeliansukmawati@gmail.com, gdebayusurya@unmas.ac.id,
resa.adhika@unmas.ac.id

ABSTRACT

Basically in every company wants to move forward and achieve its goals, to which human resources are highly invested, and to increase its performance requires training, evaluation and many other ways to improve it. This phenomenon has happened on PT. Astungkara "SogiRoll" Bali is something that needs to be evaluated and employees need to be trained in some way to make the performance better. Correct and proper use of language, explain the work correctly and clearly, learn the differences between workers, and observe the work environment and keep the fragility comfortable in doing the work. The study was intended to test and gain empirical evidence of the impact of communication, characteristics of individuals and the work environment on employees's performance in. PT. Astungkara "SoogiRoll" Bali

The population and samples in this study are 40 employees. The testing technique used is the method of saturated sampling. The data-gathering techniques used in this study are observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is bergberg-linear regression analysis.

Research shows that communication, characteristics of individuals and work environment have a partial positive and significant impact on the performance of pt. Astmayara way soogiroll Bali.

Keywords: *communication, individual characteristics, work environment and employee performance.*

A. PENDAHULUAN

(Schuler dalam Sutrisno, 2016:6) Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu, berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan ketrampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan menurut Sutrisno (2016). Apabila pencapaian sesuai dengan yang direncanakan, kinerja yang dilakukan terlaksana dengan baik. Kinerja merupakan

pencapaian atas apa yang direncanakan, baik oleh pribadi maupun organisasi (Wadma, 2016). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia terhadap penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan dirinya dalam suatu perusahaan, untuk itu sumber daya manusia. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016: 189- 193).

Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja (Shannon & Weaver, 2021). Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi wajah, lukisan, seni, dan teknologi. Mirza, dkk (2020), menyatakan hal yang serupa bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti komunikasi yang baik akan menambah kinerja yang baik pula pada karyawan pada perusahaan yang bersangkutan. Kalogiannidis (2020) dia menyatakan dalam penelitiannya bahwa komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik komunikasi antar karyawan, maka semakin bagus kinerja karyawan.

Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan

dan mempengaruhi individu. Menurut Ribhan (2016), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan di masa kerja dalam organisasi. Menurut Thoha (2016). Menurut Hidayat & Cavorina (dalam Nainggolan, dkk. 2021) karakteristik individu memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki karakteristik yang baik akan membuat mereka lebih mudah untuk melakukan pekerjaan mereka, sehingga kinerja yang dihasilkan optimal dan memiliki efek yang sangat baik pada perusahaan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016:51). Menurut Pawirosumarto, dkk (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin kondusifnya lingkungan kerja maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip

dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal* (Locke, 1968).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Komunikasi

Komunikasi merupakan informasi yang akan memberikan umpan balik bagi pihak yang saling

berkomunikasi. Jika dalam suatu perusahaan terjadi komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar pegawai, maka semakin baik pula kinerja karyawan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sopiah (2018: 141), komunikasi didefinisikan sebagai penyimpanan atau pertukaran informasi dari pengirim ke penerima, baik secara verbal, tertulis atau menggunakan alat komunikasi.

3. Karakteristik Individu

Karakteristik individu masing-masing pegawai membentuk perilaku pegawai yang mempengaruhi adalah kepribadian yang membentuk preferensi atau penghargaan, gaya komunikasi, reaksi terhadap pemimpin, dan gaya negosiasi yang mempengaruhi organisasi (Robbins and Judge, 2017). Menurut Rahman (2016) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja, (Lee dalam Zama, 2017:17). Menurut Sedarmayanti (2017:17) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016). Menurut Wibowo (2017) mengemukakan bahwa

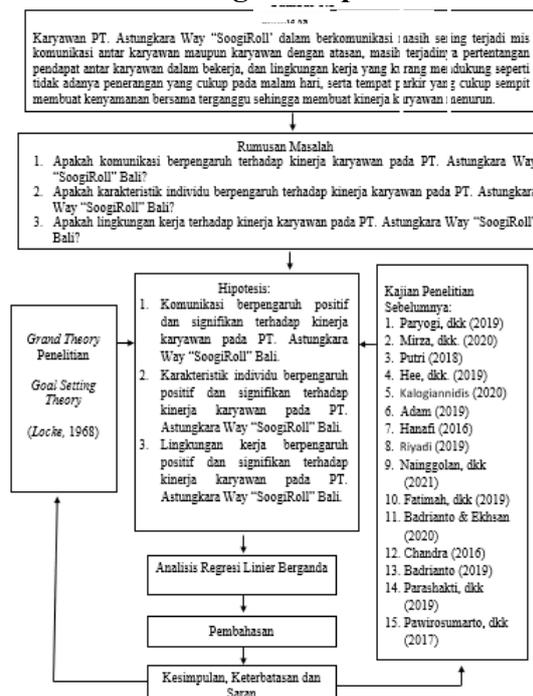
kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

C. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

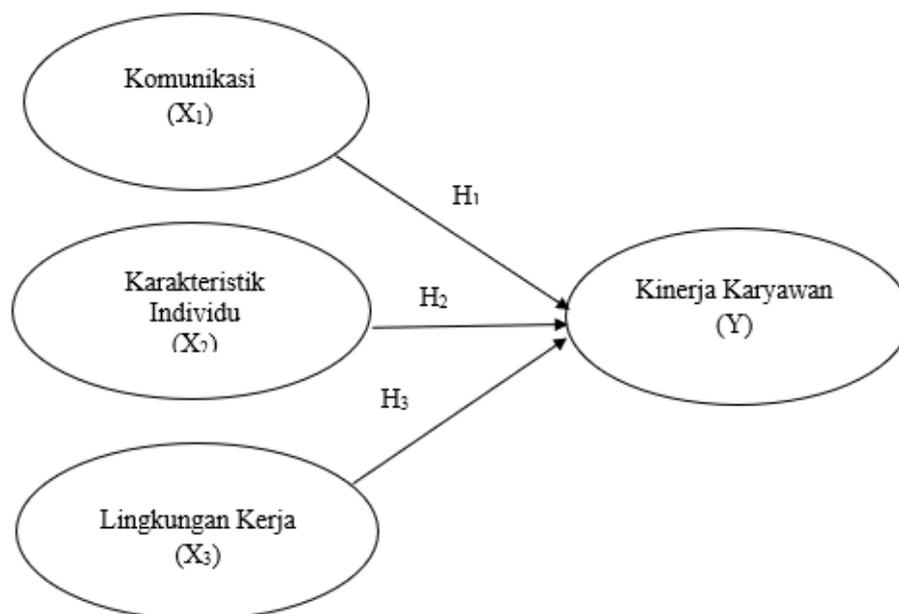
1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian kajian teori sebelumnya maka dapat digambarkan model kerangka berfikir (konsep/paradigma) yang mendasari penelitian, bahwa komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan dan kajian pustaka yang diuraikan diatas, maka dapat disusun kerangka berfikir penelitian sebagai pada gambar berikut:

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Gambar 2
Hipotesis



2. Hipotesis

Penggunaan hipotesis ini menggunakan pengujian hipotesis statistik yang artinya menguji apakah hipotesis penelitian yang telah terbukti atau tidak terbukti berdasarkan data sampel tersebut dapat diberlakukan pada populasi atau tidak.

Hipotesis 1: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Astungkara Way “SoogiRoll” Bali.

Hipotesis 2: Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Astungkara Way “SoogiRoll” Bali.

Hipotesis 3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Astungkara Way “SoogiRoll” Bali.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Astungkara Way “SoogiRoll” Kec. Abiansemal, Kab. Badung, Bali, 80532. Beralamat di Br. Saren Sibangkaja, Abiansemal, Badung.

2. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang dijadikan objek penelitian adalah komunikasi, karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Astungkara Way “SoogiRoll” Bali.

3. Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka variabel - variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut

1. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel bebas

D. METODE PENELITIAN

(*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*), yang disimbolkan dengan simbol (X). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu komunikasi (X_1), karakteristik individu (X_2) dan lingkungan kerja (X_3).

2. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi merupakan informasi yang akan memberikan umpan balik bagi pihak yang saling berkomunikasi.
2. Karakteristik individu merupakan ciri khas yang ada disetiap individu yang akan berpengaruh ke dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Lingkungan kerja merupakan hal yang mencakup hubungan kerja

yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

4. Kinerja karyawan merupakan tugas, hasil kerja dan, atau pencapaian kerja yang dapat dinilai untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Jenis dan Sumber Data

Jenis

1. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018:7) data kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, seperti data tentang jumlah karyawan dan data yang diperoleh melalui skor jawaban kuesioner.

2. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2018:8) data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka, melainkan data yang ditemukan di lapangan, yang dapat memberikan gambaran terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta tugas dan tanggung jawabnya.

Sumber Data

1. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT.

Astungkara Way
"SoogiRoll".

2. Data sekunder adalah data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:225)

6. Populasi dan Sampel

Populasi pada PT. Astungkara Way "SoogiRoll" sebanyak 40 orang, dan Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh, sehingga menggunakan seluruh populasi yaitu 40 karyawan.

7. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner terstruktur, responden hanya diminta untuk memilih pada salah satu jawaban yang telah tersedia. Pernyataan yang digunakan adalah metode *Likerts Summated Rating* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai 5 jawaban.
2. Catatan-catatan dan dokumen yang berhubungan dengan penelitian pada PT. Astungkara Way "SoogiRoll".
3. Pengamatan langsung ke objek penelitian, dalam hal ini adalah PT.

Astungkara Way
"SoogiRoll".

4. Dengan mengadakan wawancara langsung dengan kepala bagian personalia dan karyawan.

8. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pengolahan data dengan SPSS versi ke-26, dimana kuesioner dilakukan pengujian instrumen yaitu: uji validasi dan uji reliabilitas, selanjutnya analisis regresi linier berganda, dan kemudian uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas; uji heterokedastisitas; dan uji multikolinearitas; setelah itu barulah dilakukan uji kelayakan model f , analisis determinasi, dan uji t .

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pearson Correlation. Berdasarkan hasil uji SPSS, semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 maka instrumen penelitian tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Komunikasi X1	1	0,644	Valid
	2	0,653	Valid
	3	0,58	Valid
Karakteristik X2	1	0,785	Valid
	2	0,682	Valid
	3	0,778	Valid
	4	0,765	Valid
Lingkungan Kerja X3	1	0,716	Valid
	2	0,653	Valid
	3	0,568	Valid
	4	0,669	Valid
	5	0,544	Valid
Kinerja Y	1	0,618	Valid
	2	0,651	Valid
	3	0,731	Valid
	4	0,705	Valid
	5	0,583	Valid

2) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha*

berada di atas taraf signifikan 0,6 maka hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpa	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,819	Reliabel
Karakteristik Individu (X2)	0,834	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,781	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,841	Reliabel

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.423	2.976		2.494	.017
	Komunikasi	.908	.341	.553	2.666	.011
	Karakteristik Individu	.428	.106	.550	4.056	.000
	Lingkungan Kerja	.596	.137	.557	4.354	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta α sebesar 7.423 yang berarti semua koefisien regresi $b_1 = 0,908$; $b_2 = 0,428$; $b_3 = 0,596$ adalah sama dengan nol dan semua koefisien $> 0,05$ dimana berarti komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja

1) Uji Normalitas

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias.

Tabel 4
Hasil uji normalitas

			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,51379852
	Most Extreme Differences	Absolute	
	Positive		0,107
	Negative		-0,149
Test Statistic			0,149
Asymp. Sig. (2-tailed)			.026 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.304 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,292
		Upper Bound	0,316

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan *output* pada Tabel 5.10 terlihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,304 > 0,05. Hal itu berarti

2) Uji Heterokedastisitas

nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,327	1,797		0,738	0,465
	Komunikasi	0,069	0,206	0,092	0,335	0,740
	Karakteristik Individu	-0,145	0,084	-0,408	-1,735	0,091
	Lingkungan Kerja	0,061	0,139	0,129	0,440	0,663

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel di atas hasil dari nilai Sig. variabel terdapat absolut residual dalam variabel komunikasi sebesar 0,740, karakteristik individu sebesar 0,091 dan

3) Uji Multikolinearitas

lingkungan kerja sebesar 0,663 lebih besar dari 0,05; maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
				Beta			Tolerance	
1	(Constant)	7,423	2,976		2,494	0,017		
	Komunikasi	0,908	0,341	0,553	2,666	0,011	0,339	2,949
	Karakteristik Individu	0,428	0,139	0,550	4,056	0,000	0,483	2,173
	Lingkungan Kerja	0,596	0,229	0,557	4,354	0,000	0,356	3,382

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil tabel diatas, dapat dilihat Nilai *tolerance* variabel komunikasi (X1) yakni 0,339; karakteristik individu (x2) sebesar 0,483; dan lingkungan kerja sebesar 0,356 yang mana lebih besar dari 0,10; sementara nilai VIF dari variabel komunikasi

2,949; variabel karakteristik individu sebesar 2,173 dan variabel lingkungan kerja sebesar 3,382 yang berarti lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4. Hasil Uji Kelayakan F

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,628	3	26,876	10,826	.000 ^b
	Residual	89,372	36	2,483		
	Total	170,000	39			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, karakteristik individu, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 10,826. Untuk menentukan kelayakan model maka cara pertama adalah dengan membandingkan nilai Sig. dengan nilai probabilitas, yaitu 5% atau 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dikemukakan bahwa $Sig. (0,000) < \alpha (0,05)$. Untuk menentukan nilai F_{tabel} maka digunakan bantuan *software* Microsoft Excel dengan rumus $=FINV(\alpha, df1, df2)$ di mana:

$\alpha = 5\%$ atau 0,05
 $df1$: degree of freedom 1, yaitu jumlah variabel - 1 = 3 - 1 = 2
 $df2$: degree of freedom 2, yaitu jumlah sampel-jumlah variabel-1 = 40-3-1 = 36 sehingga menjadi $=FINV(0.05, 2, 36)$.

Dari rumus tersebut maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.259 Dengan demikian maka dapat dikemukakan bahwa $F_{hitung} (10,826) > F_{tabel} (3,259)$. Berdasarkan perbandingan dengan menggunakan nilai Sig. dan F_{hitung} maka dapat dikemukakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model regresi yang diajukan dalam penelitian ini adalah layak, atau dengan kata lain variabel bebas (komunikasi, karakteristik individu dan iklim organisasi) dapat diandalkan untuk memprediksi nilai atau kinerja variabel terikat (kinerja karyawan).

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.430	1.57561

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, karakteristik individu, Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 5.14 diperoleh informasi tentang nilai

koefisien determinasi (D) sebesar $0,474 \times 100\% = 47,4\%$. Dengan demikian dapat

dinyatakan bahwa komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 47,4% terhadap kinerja karyawan PT.

6. Hasil Uji T

Astungkara Way “SoogiRoll” Bali, sedangkan sisanya sebesar 52.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

Tabel 9
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	7,423	2,976		2,494	0,017
	Komunikasi	0,908	0,341	0,553	2,666	0,011
	Karakteristik Individu	0,428	0,139	0,550	4,056	0,000
	Lingkungan Kerja	0,596	0,229	0,557	4,354	0,000

a. *Dependent Variable: kinerja karyawan*

- 1) Dari hasil penelitian diketahui komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,908 (positif), serta $t_{hitung} (2,666) > t_{tabel} (2,028)$ dan nilai sig. $0,011 < \alpha 0,05$ maka H_a diterima. Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astungkara Way “SoogiRoll” Bali teruji kebenarannya.
- 2) Dari hasil penelitian diketahui karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,428 (positif), serta $t_{hitung} (4,056) > t_{tabel} (2,028)$ dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_a diterima. Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astungkara Way “SoogiRoll” Bali teruji kebenarannya.
- 3) Dari hasil penelitian diketahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,596, serta $t_{hitung} (4,354) > t_{tabel} (2,028)$ dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_a diterima. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astungkar Way “SoogiRoll” Bali teruji kebenarannya.

6. Pembahasan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji-t menunjukkan bahwa pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astungkar Way “SoogiRoll” Bali adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena $t_{hitung} (2,666) > t_{tabel} (2,028)$ dan nilai sig. $0,011 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji-t menunjukkan bahwa pengaruh dari karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Astungkar Way “SoogiRoll” Bali adalah berpengaruh positif dan signifikan. Dinyatakan seperti itu karena $t_{hitung} (4,056) > t_{tabel} (2,028)$ dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji-t menunjukkan bahwa pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astungkar Way “SoogiRoll” adalah

berpengaruh positif dan signifikan. Dinyatakan seperti itu karena $t_{hitung} (4,354) > t_{tabel} (2,028)$ dan nilai sig. $0,000 > \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian pada PT. Astungkar Way “SoogiRoll” Bali adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astungkar Way “SoogiRoll” Bali.
2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astungkar Way “SoogiRoll” Bali.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astungkar Way “SoogiRoll” Bali.

Berdasarkan uraian kesimpulan dapat dijelaskan penelitian ini hanya menguji komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat kerja menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. penelitian ini juga terbatas pada karyawan PT. Astungkar Way “Soogiroll” Bali, agar lebih luas cakupan

analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan subyek yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadylla, H. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PRGI Jember). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-14
- Adam, I. M., & Nurdin, R. (2019). The influence of individual characteristics, organizational characteristics and work environment on employee performance and its impact on the performance of Bkkbn Representative Organization of Aceh Province. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 10, No. 5, pp. 95-107.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Ahyari, A. 2018. *Manajemen Produksi Pengendalian Produksi II. Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Ali, M. S. (2017). Kinerja Pengawas SMA/SMK Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Di Wilayah Kaili. *Jurnal Penelitian & Evaluasi Pendidikan*, Vol. 1, No. 1, pp. 1-26
- Ardiansyah, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. Lisa Jaya Mandiri Food Jember. (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember*).
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1.
- Alzghoul, A., Elrehail, H., Saydam, S., Alnajdawi, S., & Al-Ararah, K. (2018). The Impact Of Corporate Social Responsibility On Corporate Reputation Using Marketing As Moderate Variable: An Empirical Study On Jordanian Telecommunication Company. *International Journal of Online Marketing Research*, Vol. 2, No. 1, pp. 1–13.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, Vol. 1, No. 1, pp. 64-70
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, Vol. 2, No. 1, pp. 131-140
- Budianto, A. A. T., & Katini. (2016). Pengaruh lingkungan kerja

- terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No.1, pp. 100-124
- Chandra, T., dan Priyono. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfacation of Employee Performance – Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *Journal International of Education Studies*. Vol. 9, No. 1, pp. 131-140.
- Dariyanti, A. P. (2016). Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada Divisi Service Departement (Serviceman) DI PT. TRAKINDO UTAMA BALIKPAPAN. (*Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang*).
- Diputra, D. G. A. S., Agung, A. A. P., & Kepramareni, P. (2018). The Influence of Leadership and Organizational Climate of Employee Performance through Motivation as a Mediation Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol. 9, No. 08, pp. 20986-20996.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 1, pp. 1-13.
- Edison, Emron dan Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Efendi, O. U. (2017). *Ilmu, Teori Dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Fatimah, S. E., Sulistyowati, L. H., Sunimah, S., Agustina, A., & Nadhira, N. (2019, March). The Effect of Individual Characteristic, Communication, and Work Environment on Employee Performance PT Hilex Cirebon West Java. In *International Symposium on Social Sciences, Education, and Humanities (ISSEH 2018)*, pp. 172-176.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunastri, N. M, 2019. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakte-Ristik Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Kecak Denpasar), *Forum Manajemen*, Vol. 7, No. 1.
- Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hanafi, Agustina. (2016). "Influence of individual characteristic and organization climate on

- job satisfaction and its impact on employee performance. *Jurnal Sain Humanika*, Vol. 8, No.4, pp. 37-44
- Hee, O. C., Qin, D. A. H., Kowang, T. O., Husin, M. M., & Ping, L. L. (2019). Exploring the impact of communication on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, Vol. 8, No.3, pp. 654-658.
- Hurriyati, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Journal article of Agora*, Vol. 5, No. 2, pp. 1-8
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, Vol. 5, No. 6, pp. 1-6
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kawiana, Putu. I. G, et al (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, Vol. 5, No. 3, pp. 35-45.
- Latham dan Locke, E. A. 2017. *A Theory of Goal Setting and Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Bandung: Alfabeta
- Mirza, Deni Faisal, Dian Miami Goretti, and Toni A. Alfredo Haloho. (2020) "Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Media Internusa Medan." *Jurnal Ilmiah METHONOMI*. Vol.6, No.2, pp. 1-10.
- Moulana, F. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 44, No. 1, pp. 178-185
- Murphy. D. C. Ph.D. & Mendelson. Lloyd A. Ph.D. (2021). Communication and Adjustment in Marriage: Investigating the Relationship. *Journal of Communication*. Vol. 6, No. 2, pp. 173-184
- Nainggolan, L. E., Lie, D., Nainggolan, N. T., Inrawan, A., & Chandra, E. (2021). Pendukung Perekonomian Masyarakat Melalui Pemanfaatan Bank Sampah. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, Vol. 1, No. 1, pp. 75-84.

- Nasution, A. J. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Simple Multi Attribute Rating Techinque (SMART) Untuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Engineering Sentosa. *Pelita Informatika: Jurnal Informasi dan Informatika*, Vol. 8, No. 1, pp. 143-148.
- Nurcahyati, W. E., Rooswidjajani, R., & Brimantyo, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT HP Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 2, pp. 17-24.
- Pakpahan, D. D., Hutabarat, N. H., Dearn, A. P., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol. 5, No. 2, pp. 1431-1445.
- Panggabean, A. (2019). *Kepemimpinan Otokratis, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020, April). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. In *3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*, Vol 135, No. 3, pp. 259-267. Atlantis Press.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, Vol. 59, No. 6, pp. 1337-1358
- Prakoso, S. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Cv Sejahtera Auto Perkasa Purwokerto (*Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto*).
- Pratiwi, P. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Anugrah Utama Lestari (Aul) Bandung (*Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas*).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. In *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, Vol 343, No. 1, pp. 423-426.
- Priansa, D. J. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.

- Putri, N. M. D. K. (2017). Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, Bali. *Widya Manajemen*, Vol. 1, No. 2, pp. 60-76.
- Putri, R. A. (2018). Leadership style and interpersonal communication of employee satisfaction and it's effect on the employee performance. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen)*, Vol. 4, No. 3, pp. 101-106.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, Vol. 9, No. 1, pp. 69-82.
- Rahmawati, R., Mitariani, N., dan Atmaja, N.P. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*. Vol. 2. No 3. Pp. 191-201.
- Ribhan, (2016), Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No. 2, pp. 1411-9366.
- Riyadi, S. (2019). The Influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, Vol. 9, No. 3, pp. 93.
- Robbins, 2018. *Perilaku Organisasi*. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Robbins & Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*, Edisi Enam Belas. Salemba Empat: Jakarta
- Rogers & D. Lawrence Kincaid. 2017. *Communication Network Toward a New Paradigm for Research*. New York: The Free Press a Division of Macmillan Publishing
- Romli, K. 2016. *Komunikasi Massa*. Jakarta: PT Grasindo, anggota Ikapi.
- Roziqin, M. K. (2018). Pengaruh standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan melalui pengawasan: Studi kasus pada PT. Turen Indah Malang (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).
- Sebastião, S.P., Zulato, G., Trindade, A.D., 2017. Internal communication and organisational culture. *The management interplay in the view of the Portuguese communication consultant*. Vol. 43, No. 4, pp. 863-871
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri*

- sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *In Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 12)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S, & Khair. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, pp. 59-70
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siallagan, R. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah*. Lampung: Universitas Tadulako
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Shannon. C and Weaver. W, 2021. *The Mathematical Theory of Communication*, University of Illinois Press: Beverly Hills,
- Srimiatum, SE., M.M (2017). The Influence of Communication and Conflict on the Performance of Madiun State Polytechnic Education Personnel. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*. Vol. 12, No. 8, Pp. 1-28
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya Internet
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. 2016. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wadma, S. (2016). Hubungan Kinerja Keuangan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi, Pengangguran, Dan Kemiskinan. *Jurnal Warta*, Vol. 50, pp. 1829-7463
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2, No. 2, pp. 18-30.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Raja grafindo Persada Jakarta-14240
- Widodo, S.E. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yoyo, S Page, P. R., & Abu-Mahfouz, A. M. (2017). Parameter-less remote real-time control for the adjustment of pressure in water distribution systems. *Journal of Water Resources Planning and*

Management, Vol. 143, No. 9, pp. 0401-7050.

Zama, F. G. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Reksa Finance Cabang Lampung*. Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis