



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rapha Tradindo Utama

Lelyanirwatizebua

¹Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Email: Lelyzebua51@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rapha Tradindo Utama. Permasalahan penelitian ini didasarkan pada kondisi lingkungan kerja yang belum optimal serta komunikasi organisasi yang belum berjalan secara efektif sehingga diduga memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi penelitian berjumlah 30 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rapha Tradindo Utama. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan komunikasi organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment and organizational communication on employee performance at PT Rapha Tradindo Utama. The research problem is based on the company's less-than-optimal work environment and ineffective organizational communication, which are assumed to affect employee performance. This study employed a quantitative research method with a causal approach. The population consisted of 30 employees, all of whom were selected as the research sample using the total sampling technique. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. The data were analyzed using IBM SPSS Statistics 25 through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous test (F-test), and coefficient of determination (R^2). The findings indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Organizational communication also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the work environment and organizational communication have a positive and significant effect on employee performance at PT Rapha Tradindo Utama. These findings imply that improving the quality of the work environment and organizational communication can enhance employee performance.

Keywords: work environment, organizational, communication, employee performance

PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan utama organisasi terletak pada sumber daya manusia yang adaptif, komunikatif, dan memiliki produktivitas tinggi. Pada PT Rapha Tradindo Utama—perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan, distribusi, *mechanical*, dan penyedia barang (*supplier*)—kelancaran operasional rantai pasok sangat bergantung pada efektivitas kerja para karyawannya. Namun, berdasarkan pra-survei awal terhadap 30 responden, faktor lingkungan kerja menempati urutan paling dominan memengaruhi kinerja karyawan (93% / 28 responden), disusul oleh komunikasi organisasi (66% / 20 responden).

Kondisi empiris di lapangan mengindikasikan adanya kendala fisik pada tempat kerja, seperti kurang optimalnya sirkulasi udara, pencahayaan, serta tingkat kebisingan ruangan. Di samping itu, penyampaian informasi, kejelasan pesan, dan keterbukaan komunikasi antarunit maupun antara atasan dan bawahan masih membutuhkan peningkatan. Masalah lingkungan dan komunikasi ini diduga menjadi faktor penghambat tercapainya kinerja target karyawan secara optimal.

Meskipun kajian mengenai dampak lingkungan kerja dan komunikasi organisasi telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu (Ading & Icha, 2022; Miftahudin, 2024; Wulandari et al., 2024), studi pada konteks perusahaan perdagangan dan distribusi berskala spesifik seperti PT Rapha Tradindo Utama masih terbatas. Berdasar atas *research gap* dan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif kausal. Populasi sasaran adalah seluruh karyawan PT Rapha Tradindo Utama yang berjumlah 30 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan *total sampling (sensus)*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Data primer dikumpulkan melalui instrumen kuesioner berskala Likert 1–5. Variabel lingkungan kerja (X_1) diukur melalui 5 dimensi (cahaya, warna, kebisingan, suhu, dan hubungan dengan atasan). Variabel komunikasi organisasi (X_2) diukur melalui 5 dimensi (komunikasi horizontal, vertikal, diagonal, keterbukaan, dan ketepatan komunikasi). Variabel kinerja karyawan (Y) diukur melalui 5 dimensi (perencanaan, pemantauan, pengembangan, evaluasi, dan disiplin kerja).

Pengolahan data dilakukan dengan *software* IBM SPSS Statistics 25. Tahapan analisis data meliputi:

1. **Uji Kualitas Data:** Uji validitas (*Pearson Correlation*) dan uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*).
2. **Uji Asumsi Klasik:** Uji normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*), uji heteroskedastisitas (Glejser / Scatterplot), dan uji multikolinearitas (nilai Tolerance & VIF).
3. **Analisis Statistik & Hipotesis:** Analisis regresi linier berganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$), uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Profil Responden & Deskriptif Variabel

Berdasarkan data sampel ($n = 30$), mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (56,67%), berusia 20–30 tahun (80,00%), berpendidikan akhir SMA/SMK (53,33%), memiliki masa kerja 1–3 tahun (56,67%), dan berstatus sebagai karyawan tetap (70,00%).

Nilai rata-rata persepsi variabel lingkungan kerja (X_1) tergolong **Baik** dengan skor 3,79. Variabel komunikasi organisasi (X_2) berada pada kriteria **Baik** dengan skor rata-rata 4,02. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh kriteria **Sangat Baik** dengan skor rata-rata 4,21.

2. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Uji Validitas: Seluruh item pernyataan (X_1, X_2, Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361 untuk $df = 28, \alpha = 5\%$).

Uji Reliabilitas: Nilai *Cronbach's Alpha* untuk X_1 (0,886), X_2 (0,929), dan Y (0,925) serta instrumen keseluruhan (0,962) berada jauh di atas batas 0,70, sehingga seluruh variabel dinyatakan konsisten dan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi klasik:

- **Normalitas:** Nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$, yang berarti residual berdistribusi normal.

- **Multikolinearitas:** Nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,0 pada setiap variabel independen, menandakan bebas dari gangguan multikolinearitas.
- **Heteroskedastisitas:** Tidak terdapat pola teratur pada grafik *scatterplot* dan nilai signifikansi uji Glejser > 0,05.

4. Analisis Regresi Linier Berganda & Uji Hipotesis

Hasil kalkulasi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Regresi: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

- **Uji t (Parsial):**

Lingkungan Kerja (X_1): Diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Komunikasi Organisasi (X_2):** Diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- **Uji F (Simultan):**

Diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- **Koefisien Determinasi (R^2):**

Nilai R^2 menunjukkan variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersamaan oleh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rapha Tradindo Utama. Temuan ini mempertegas bahwa kondisi fisik (pencahayaan, suhu udara, kebersihan) serta interaksi nonfisik yang kondusif langsung meningkatkan fokus dan kenyamanan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Marisya (2022) dan Miftahudin (2024) yang menyatakan bahwa

fasilitas tempat kerja yang memadai berpengaruh nyata terhadap hasil pencapaian kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Komunikasi organisasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelancaran saluran komunikasi horizontal maupun vertikal meminimalisasi salah pengertian (mismatch), mempercepat pemecahan masalah operasional, serta meningkatkan koordinasi tugas. Hal ini mendukung temuan Ading & Icha (2022) serta Dewi & Sunarsi (2025) yang menempatkan efektivitas komunikasi sebagai elemen esensial pendukung produktivitas kerja. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi Secara bersama-sama, kualitas lingkungan kerja dan efektivitas komunikasi organisasi terbukti memegang peranan krusial dalam mendorong pencapaian kinerja karyawan PT Rapha Tradindo Utama. Sinergi antara kenyamanan fisik tempat kerja dan kejelasan aliran informasi menciptakan iklim organisasi yang sehat, memotivasi karyawan untuk mematuhi sasaran kerja serta menuntaskan tanggung jawab secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Rapha Tradindo Utama, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi organisasi memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif, nyaman, dan mendukung kondisi lingkungan kerja tempat karyawan bertugas, maka semakin optimal pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh karyawan. Begitu pula dengan komunikasi organisasi yang secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kelancaran, kejelasan, serta efektivitas saluran komunikasi antarunit maupun antara atasan dan bawahan.

Implikasi Praktis

Pihak manajemen PT Rapha Tradindo Utama disarankan untuk terus memelihara serta meremajakan fasilitas fisik ruang kerja (terutama efisiensi sirkulasi udara dan tata pencahayaan). Selain itu, perusahaan perlu membangun iklim komunikasi terbuka melalui kegiatan koordinasi rutin guna memelihara alur informasi antarbagian agar selalu transparan dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S., & Anjani, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Maga Naditama. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 6(1), 15–24.
- Alam, S., Arif, M., & Indrawijaya. (2021). Analisis Dimensi Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 110–121.
- Cresswell, J. W. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Dewi, P., & Sunarsi, D. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. EDS Manufacturing Indonesia Di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Inovasi Manajemen*, 4(1), 35–46.
- Fauzi, A., Al Muzaky, F. J., Wangi, M. S., & Siswanta. (2022). Pengaruh Manajemen Kinerja Strategis Terhadap Capaian Kerja Pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 3(2), 75–84.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 29–38.
- Miftahudin. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 5(1), 12–22.
- Rohmah, M. H. A. A. N., & Permana, A. D. (2024). Analisis Sistem Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 17–26.
- Simanungkalit, D. H., & Anisah, H. U. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 26–36.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wulandari, S., Anton, M., & Nurhidayat. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 24–33.