

## ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT *Smartfren Telecom Tbk* di Sragen)

Tri Agung Bawono<sup>1</sup>, Kim Budiwinarto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

<sup>1</sup> triagungbawono95@gmail.com

<sup>2</sup> kimbudiwinarto07@gmail.com

### Article Info

#### ARTICLE HISTORY

Received:  
10/05/2024  
Reviewed:  
12/05/2024  
Revised:  
15/05/2024  
Accepted:  
17/05/2024

DOI: 10.54840/wijob.v3i1.256

### Abstract

*This study aims to determine the effect of communication, work environment, and work motivation on employees performance at PT Smartfren Telecom Tbk in Sragen for the 2018-2021. This research is a quantitative assessment of the data collection method used in this study using a questionnaire by giving a set of questions or written questions to the respondent to answer. The analysis technique used is multiple linear regression model, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results of the analysis show that there is no effect of communication on employee performance. The influence of the work environment also has positive results and the influence of motivation on employees also has positive results in the company. When these variables have a positive effect and increase company productivity. These things indicate that the communication of work environment motivation is significant and improve employee performance and develop the idea of commitment and responsibility at work.*

*Keywords: communication, work environment, work motivation, employee performance*

### PENDAHULUAN

Era globalisasi persaingan dalam dunia kerja tidak dapat dihindari, dalam dunia kerja seseorang harus memiliki pribadi yang disiplin, kreatif, inovatif untuk bergerak maju dan berkembang serta mengikuti perkembangan kemajuan teknologi yang semakin cepat. Suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Namun sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan bagaikan pisau bermata dua, dapat menjadi alat untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan dan bisa menjadi *boomerang* atau masalah bagi perusahaan jika manajemen perusahaan tidak dapat mengolah kemampuan dari sumber daya manusia tersebut. Perusahaan dapat melihat dan menilai karyawan perusahaan dari kinerja karyawan ketika mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab 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). Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan

keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada pendidikan dari perusahaan. Salah satu faktor kinerja karyawan yaitu komunikasi, lingkungan kerja serta Motivasi.

Salah satunya PT Smartfren Telecom Tbk, dimana perusahaan ini perlu SDM yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Smartfren Telecom Tbk merupakan perusahaan yang bergerak pada sector operator penyedia jasa telekomunikasi. Persaingan di sektor telekomunikasi di Indonesia sangat kompetitif, sehingga menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain.

Namun dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk juga mengalami beberapa kendala. Dari hasil wawancara dengan *Owner*, HRD, dan Karyawan PT Smartfren Telecom Tbk menerangkan perusahaan mengalami kendala dalam membentuk kinerja karyawan terutama di bagian marketing, hal ini terjadi karena beberapa faktor antara lain komunikasi yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya Motivasi. Kendala lain di bagian marketing adalah sulit mencari konsumen yang berkualitas, sulit promosi online maupun offline, harus menjelaskan produk ke konsumen dengan detail, miskomunikasi dengan team, dan target dari perusahaan. Adanya permasalahan pada rendahnya kinerja PT Smartfren Telecom Tbk yang sedang dihadapi, hal ini terlihat pada *target* dan *realisasi* penjualan produk PT Smartfren Telecom Tbk pada tahun 2018-2021. Pada rentang tahun tersebut perusahaan mengalami penurunan penjualan pada tahun 2020-2021. Maka dari itu perusahaan perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kurang bagus juga akan berdampak pada perusahaan, dimana perusahaan mempunyai tujuan organisasi.

Dari uraian diatas dapat diartikan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu komunikasi dan lingkungan kerja yang baik. Menurut Roni (2021) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula menurut Qoyyimah (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berfokus mengenai komunikasi, lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smartfren Telecom Tbk di Sragen. Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada PT Smartfren Telecom Tbk di Sragen. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk di Sragen dan untuk mengetahui secara simultan apakah komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan (Suparyadi, 2015). Pengertian lain mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016).

Berdasarkan definisi diatas sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, lingkungan kerja, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### 1. Kinerja karyawan

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Menurut Moehariono (2015) *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau

kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Noor, 2019). Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Fahmi (2013) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

## 2. Komunikasi

Siagian (2015) mengemukakan Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman mengenai aktor verbal atau non verbal. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pengertian lain mengatakan bahwa komunikasi akan memungkinkan setiap karyawan yang berada di perusahaan untuk saling membantu dan mengadakan interaksi. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan sama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya di sampaikan (Arika, 2016).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutardji (2016) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu: pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang baik dan tindakan.

## 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

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 (Sedarmayanti dan Desi 2015). Pendapat lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Danang 2015).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti *dalam* Wulan (2019) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu :

a. Faktor lingkungan kerja fisik terdiri dari:

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

b. Faktor lingkungan kerja non fisik

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerjasama antar kelompok

## 4. Motivasi Kerja

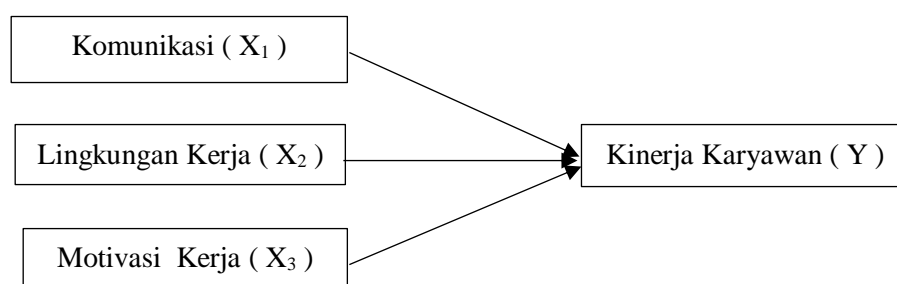
Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan

sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Efendi, 2020).

Secara umum ada dua jenis penyebab timbulnya motivasi kerja yaitu oleh dirinya sendiri (*intrinsik*) maupun pengaruh dari luar (*ekstrinsik*). Motivasi kerja intrinsik merupakan motivasi kerja yang bersumber pada faktor-faktor dari dalam diri sendiri tanpa paksaan, akan lebih menguntungkan karena tumbuh dari dalam diri sendiri sehingga memberikan kemauan yang kuat dan bertahan lama. Motivasi kerja intrinsik, diantaranya: memiliki dorongan keinginan dari sendiri untuk mengetahui informasi dan pemahaman, mendapat keterampilan tertentu, mengembangkan sikap, menikmati kehidupan, dan lain sebagainya. Motivasi kerja ekstrinsik merupakan motivasi kerja yang bersumber akibat pengaruh dari luar individu yang sulit dikendalikan dan dapat cepat hilang, karena dipengaruhi oleh ajakan, suruhan, maksud tertentu, ucapan atau paksaan dari orang lain. Motivasi kerja ekstrinsik, diantaranya: ingin sekedar mendapat hadiah, mendengar ucapan atau membaca dari motivator, memiliki tujuan karena perintah teman, orang tua, guru atau atasan, dan lain sebagainya. Motivasi kerja sangat diperlukan untuk maksud dan tujuan keinginan seseorang. Jika seseorang tidak memiliki motivasi kerja, maka tidak akan mungkin mendapatkan keinginan tersebut dengan baik. Indikator motivasi kerja adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan kenyamanan, aktualisasi diri Abraham Maslow *dalam* Mangkunegara (2015).

## 5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

## 6. Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk di Sragen
- Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan PT Smartfren Telecom Tbk di Sragen
- Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap karyawan PT Smartfren Telecom Tbk di Sragen
- Diduga komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap karyawan PT Smartfren Telecom Tbk di Sragen

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Smartfren Telecom Tbk di Sragen, yaitu sebanyak 44 karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh atau sensus. Sehingga ukuran sampel dalam penelitian adalah 44 karyawan.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan karyawan PT Smartfren Telecom Tbk yang telah terselesaikan berdasarkan tugas dari atasan atau pesanan yang dipesan oleh konsumen. Menurut Kasmir (2019) bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas (mutu)
  - b. Kuantitas (jumlah)
  - c. Waktu (jangka waktu)
  - d. Hubungan antar karyawan
2. Komunikasi
- Komunikasi dalam penelitian ini adalah proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun non verbal untuk mencapai pengertian dan penerimaan. Keterampilan komunikasi yang baik merupakan keterampilan utama dan sangat penting bagi karyawan PT Smartfren Telecom Tbk di Sragen. Menurut Joko (2019) bahwa indikator-indikator komunikasi kerja sebagai berikut :
- a. Pemahaman
  - b. Kesenangan
  - c. Pengaruh pada sikap
  - d. Hubungan yang baik
3. Lingkungan Kerja
- Lingkungan kerja adalah tempat kegiatan dimana kita harus menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan PT Smartfren Telecom Tbk dalam waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :
- a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
  - b. Sirkulasi udara ditempat kerja
  - c. Kebisingan ditempat kerja
  - d. Bau tidak sedap ditempat kerja
4. Motivasi Kerja
- Motivasi Kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan PT Smartfren Telecom Tbk untuk memiliki intensitas dan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Yoyok (2020) bahwa indikator-indikator Motivasi Kerja sebagai berikut :
- a. Balas jasa
  - b. Kondisi kerja
  - c. Fasilitas kerja
  - d. Prestasi kerja

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan (kuisioner). Tanggapan responden diukur dengan skala Likert yaitu : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Draper & Smith, 1992; Sudjana, 1992). Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = komunikasi

X<sub>2</sub> = lingkungan kerja

X<sub>3</sub> = motivasi kerja

β<sub>0</sub> = konstanta

β<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel komunikasi

β<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel lingkungan kerja

β<sub>3</sub> = koefisien regresi variabel motivasi kerja

ε = error

Perhitungan analisis statistik deskriptif, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23 (Santoso, 2001)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskriptif Responden

Deskriptif responden di PT Smartfren Telecom Tbk Sragen dalam penelitian ini mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner sebanyak 44 kuesioner. Deskriptif responden ditunjukkan melalui data persentase. Berikut ini adalah hasil deskriptif tentang responden:

#### a. Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	27	61,36
Perempuan	17	38,64
Jumlah	44	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 tersebut diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 27 orang (61,36%) dan responden perempuan sebanyak 17 orang (38,64%).

#### b. Usia Responden

Gambaran responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30	28	63,64
31 - 40	15	34,09
> 40	1	2,27
Jumlah	44	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 tersebut diketahui bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 28 orang (63,64%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (34,09%), dan responden dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 1 orang (2,27%).

#### c. Lama Bekerja Responden

Gambaran responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Lama Bekerja Responden

Lama kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 – 5	17	38,64
6 - 10	27	61,36
Total	44	100

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 tersebut diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 17 orang (38,64%), dan responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 27 orang (61,36%).



## d. Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	6	13,64
Sarjana	38	86,34
Total	44	100

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 tersebut diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 6 orang (13,64%) dan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 38 orang (86,34%).

## 2. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui hasil penelitian ada tidaknya pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Smartfren Telecom Tbk Sragen menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	5,210	2,013	2,588	0,028
Komunikasi ( X <sub>1</sub> )	0,044	0,072	0,611	0,332
Lingkungan Kerja ( X <sub>2</sub> )	0,237	0,071	3,338	0,001
Motivasi Kerja ( X <sub>3</sub> )	0,413	0,088	4,693	0,000
F-hitung = 23,602				0,000
Adjusted R <sup>2</sup> = 0,206				

Sumber: data primer diolah, 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel 5 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = 5,210 + 0,044 X_1 + 0,237 X_2 + 0,413 X_3 + e$$

Pada tabel 5 nampak bahwa koefisien regresi untuk variabel komunikasi sebesar 0,044. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen juga semakin meningkat. Dengan kata lain, jika komunikasi meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen meningkat sebesar 0,044 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel komunikasi ini digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,611 dengan nilai sig sebesar 0,332 Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai sig sebesar 0,332 lebih besar dari 0,05, maka hasil uji t adalah tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen. Oleh karena itu, hopotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta ditolak.

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,237. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen juga semakin meningkat. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen meningkat sebesar 0,237 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi

variabel lingkungan kerja ini digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,338 dengan nilai *sig* sebesar 0,001. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta diterima.

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,413. Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen juga semakin meningkat. Dengan kata lain, jika motivasi kerja meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen meningkat sebesar 0,413 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel motivasi kerja ini digunakan untuk menguji hipotesis 3. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,693 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen. Oleh karena itu, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta diterima.

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 5 diperoleh F-hitung sebesar 23,602 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen. Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (*Adjusted R*<sup>2</sup>) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen adalah sebesar 20,6%.

### 3. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus komunikasi karyawan maka kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan. Seharusnya, komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen, serta sesama rekan kerja, merupakan faktor yang meningkatkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan, tetapi hal ini nampaknya tidak terjadi pada karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen. Disamping itu, barangkali kurangnya komunikasi terbuka tentang kinerja karyawan yang memungkinkan kurangnya mendapat umpan balik positif yang berpengaruh terhadap tidak terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Lustono dan Hasnaeni (2019) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa komunikasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Astuti, *et.al* (2021), Fitriano, *et.al* (2021), dan Sinaga, *et.al* (2021) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan karyawan dapat menciptakan rasa kepemilikan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa suara mereka didengar dan kontribusi mereka dihargai, mereka cenderung lebih untuk berkinerja dengan baik. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan hasil bisnis secara keseluruhan. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Asriyanto (2013), Qoyyimah, *et.al* (2019), dan Dendeng, *et.al* (2020) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Wulan (2019) dan Totos, *et.al* (2023) yang



melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkinerja tinggi. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Mereka memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan mencapai target-target yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi dapat menghasilkan peningkatan signifikan dalam berkinerja baik secara individu maupun tim. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Asriyanto (2013), Wulan (2019), dan Sinaga, *et.al* (2021) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Sumiati dan Purbasari (2019) dan Hidayat (2021) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

- a. Komunikasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen.
- b. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen.
- c. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen.

Saran yang direkomendasikan bahwa perlu diteliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi, disiplin kerja, dukungan manajemen, pengakuan dan penghargaan, fasilitas dan sumber daya, dan gaya kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asriyanto, N.A. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Kalika Intergraha Di Semarang*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Astuti, D.P., Nasution, S.L., Prayoga, Y. 2021. Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*. Vol. 01 No. 01.
- Dendeng, R.C.V., Adolfini, Uhing, Y. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 8 No. 4.
- Draper, N.R, and Smith, H. 1992. *Applied Regression Analysis*. John Wiley & Sons, Inc. Terjemahan oleh Bambang Sumantri. *Analisis Regresi Terapan*. Edis Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fitriano, A., Miawtanoto, A., Sari, T.P., Yanto, H. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Capella Medan Daihatsu. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol. 7 No. 1.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Vol. 5. No. 1.
- Lustono dan Hasnaeni, A.D. 2019. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarmasin. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarmasin*. Vol. 19 No. 1.

- Mangkunegara, A.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Moehiono. 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Qoyyimah, M., Abrianto, T.H., Chamidah, S. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT INKA Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No. 1.
- Santoso, S. 2001. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Siagian, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Sinaga, S., Gea, D., Simanjuntak, F.A.K., Rangkuti, D.A. 2021. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*. Vol. 10 No. 03.
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sumiati, M., dan Purbasari, R.R.N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 21 No. 1.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, E. 2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Totos, P.M.O., Timuneno, T., Nursiani, N.P. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timor Express Intermedia Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*. Vol. 4 No. 3.
- Wulan, C.W. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada kantor Regional PT Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. Vol. 8 No. 1