

## Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Unit Pengelola Rumah Susun (UPRS) IV Jakarta

*The Influence of Communication and Work Environment on Employee Performance at Individual Other Service Providers (PJLP) of the Apartment Management Unit (UPRS) IV Jakarta*

Nur Afni Novianti<sup>1</sup>, Darma Wijaya<sup>2</sup>, Fadli Ilyas<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia; nurafninovianti277@gmail.com

### Article history

Submitted: 2025/04/15; Revised: 2025/05/11; Accepted: 2025/10/21

### Abstract

Employee performance plays an important role in the success of an organization, especially in the public service sector, effective communication and a good work environment are believed to be able to improve employee performance. The purpose of this study is to analyze the influence of communication and work environment on employee performance at the Management Unit of Other Individual Service Apartments (PJLP) (UPRS) IV Jakarta. This study uses a quantitative approach with 40 respondents through random sampling techniques. Data were collected using validity tests, reliability tests, data classification assumption tests, namely normality tests, heterogeneity tests, multicollinearity tests and multicollinearity tests, hypothetical tests, namely T tests and F tests, determination coefficient tests (R<sup>2</sup>). The results of the t-test show that communication (X1) has a significant influence on employee performance with a significance value of 0.004 <0.05 and a value of 3.107 > table 2.026. work environment (X2) has a significant influence on employee performance with a value of 0.001 <0.05 and a value of 3.813 > 2.026. The Ftest showed significant simultaneous results, with a calculated F of 25.047 > Ftable 1 of 3.252 and a significance level of 0.000 < 0.05. The R<sup>2</sup> value of 0.552 indicates that 55.2% of employee performance is influenced by communication and the work environment, with the remainder being influenced by other factors.

### Keywords

Communication, Employee Performance, Work Environment.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan terkelola dengan baik sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. SDM merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan memberikan kontribusi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

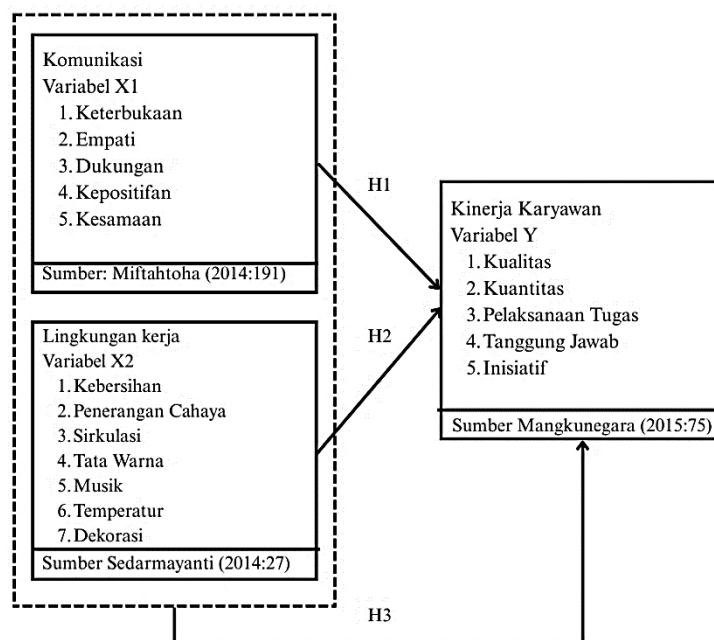
Saat ini, peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi fokus utama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Efek kinerja pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh SDM yang terlibat di dalamnya, karena mereka merupakan pelaksana langsung berbagai kebijakan dan program pemerintah.

Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat dan persaingan di dunia kerja, terutama antar instansi pemerintah, pemerintah harus memperhatikan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antara komunikasi organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menjadi subjek penelitian yang semakin menarik dan relevan. Dalam dunia kerja, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih besar bagi organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kinerja karyawan merupakan salah satu prioritas utama bagi manajemen SDM dan kepemimpinan organisasi. Tidak hanya faktor internal, seperti motivasi pribadi dan kepuasan terhadap pekerjaan mereka, tetapi juga faktor eksternal, seperti komunikasi dan lingkungan kerja organisasi, berperan penting dalam menentukan kepuasan karyawan. Komunikasi tidak hanya membantu dalam penyampaian informasi, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, lingkungan kerja yang suportif, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis, memberikan kenyamanan yang berdampak langsung pada moral kerja dan produktivitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Sunarto & Anjani, 2022), (Juliadi & Farida, 2025), (Susanti, Arafat, Mulyani, 2024) menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika komunikasi organisasi berjalan dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih terlibat dan memahami bagaimana mereka dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Namun, jika komunikasi kurang efektif atau terganggu, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan, konflik, dan kebingungan di antara karyawan. Jika lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif dapat berdampak positif pada kesejahteraan karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk atau tidak kondusif dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan bahkan penurunan produktivitas. Dalam situasi seperti ini, memahami bagaimana komunikasi dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja mereka menjadi sangat penting. Unit Pengelola Rumah Susun (UPRS) merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPRKP) Provinsi DKI Jakarta yang berperan penting dalam pengelolaan rumah susun, karena bertugas menyediakan lingkungan hunian yang nyaman, aman, dan tertib bagi masyarakat. Kinerja karyawan Unit Pengelola Rumah Susun (UPRS), khususnya Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) sebagai tenaga pendukung sangat penting dalam melaksanakan tugas teknis dan operasional di lingkungan rumah susun, yang sangat penting bagi tercapainya tujuan. Oleh karena itu, penting bagi Serikat Pengelola Rumah Susun (UPRS) untuk menciptakan komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang baik, sehingga Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) yang merupakan ujung tombak pelayanan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Unit Pengelola Rumah Susun (UPRS) IV Jakarta. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam proses komunikasi antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan, seperti kurangnya penyampaian informasi yang jelas dan keterlambatan dalam koordinasi pekerjaan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti ruang kerja yang sempit, fasilitas yang belum memadai, serta kurangnya perhatian terhadap kenyamanan dan keselamatan kerja, diduga turut memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PJLP UPRS IV Jakarta. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, khususnya dalam lingkup pelayanan publik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Pengelola Rumah Susun (UPRS) IV Jakarta. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berminat mengkaji topik serupa dengan cakupan atau fokus yang berbeda, misalnya pada unit kerja atau sektor lainnya. Selain itu, penelitian ini juga dapat menambah literatur akademis.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena berfokus pada pengukuran variabel melalui data numerik serta pengujian hubungan antar variabel secara objektif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif explanatory. Zulganef menjelaskan bahwa “Penelitian explanatory dimaksudkan untuk menelusuri hubungan sebab-akibat antar variabel guna menjelaskan fenomena yang terjadi” (Wijaya et al., 2020). Temuan dari (Waruwu et al., 2025) mendukung hal ini, di mana metode kuantitatif terbukti mampu menunjukkan sejauh mana pengaruh antara variabel bebas dan terikat secara statistik. Sejalan dengan itu, (Astutik & Yulianto, 2021) juga menjelaskan bahwa penggunaan pendekatan ini memungkinkan peneliti menarik kesimpulan berdasarkan data yang terukur dan bisa dipertanggungjawabkan. Sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa menggunakan karyawan perusahaan sebagai populasi penelitian merupakan langkah yang tepat untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Pengelola Rumah Susun (UPRS) IV Jakarta (Insania et al., 2025).

Dalam penelitian ini, yang termasuk dalam populasi adalah 298 karyawan PJLP UPRS IV Jakarta. Ukuran sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

e = Batas Kesalahan (0,10%)

n = Jumlah Sampel

Dari rumus di atas hasil dapat diperhitungkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{298}{1+298(0,10)^2} \\ &= \frac{298}{1+298(0,01)} \\ &= \frac{298}{3,98} \\ &= 74,9 \\ &= 75 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus Slovin, diperoleh ukuran sampel sebanyak 75 responden. Namun, karena keterbatasan waktu dan kondisi lapangan, peneliti hanya dapat mengumpulkan data dari 40 karyawan PJLP UPRS IV Jakarta. Metode yang digunakan adalah probabilitas sampling dengan teknik random sampling.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui

studi pustaka dan dokumentasi dari berbagai sumber yang relevan. Menurut Qomaruddin & Sa'diyah (2024), analisis data dilakukan secara sistematis untuk mengolah dan menafsirkan data yang diperoleh, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 27.

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi(X1)	X1.1	0,660	0,3120	Valid
	X1.2	0,673	0,3120	Valid
	X1.3	0,583	0,3120	Valid
	X1.4	0,826	0,3120	Valid
	X1.5	0,705	0,3120	Valid
	X1.6	0,636	0,3120	Valid
	X1.7	0,820	0,3120	Valid
	X1.8	0,731	0,3120	Valid
	X1.9	0,625	0,3120	Valid
	X1.10	0,665	0,3120	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,884	0,3120	Valid
	X2.2	0,906	0,3120	Valid
	X2.3	0,888	0,3120	Valid
	X2.4	0,880	0,3120	Valid
	X2.5	0,888	0,3120	Valid
	X2.6	0,932	0,3120	Valid
	X2.7	0,934	0,3120	Valid
	X2.8	0,844	0,3120	Valid
	X2.9	0,703	0,3120	Valid
	X2.10	0,907	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,912	0,3120	Valid
	Y.2	0,866	0,3120	Valid
	Y.3	0,909	0,3120	Valid
	Y.4	0,861	0,3120	Valid
	Y.5	0,924	0,3120	Valid
	Y.6	0,920	0,3120	Valid
	Y.7	0,946	0,3120	Valid
	Y.8	0,838	0,3120	Valid
	Y.9	0,892	0,3120	Valid
	Y.10	0,886	0,3120	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh bahwa keseluruhan nilai rhitung  $>$  rtabel (0,3120). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel dalam kuesioner dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

## 2. Uji Reabilitas

Menurut Ghazali, alat uji data salah satunya reliabilitas, yaitu alat untuk mengukur seberapa konsisten suatu instrumen dalam menentukan variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut menunjukkan konsistensi atau stabilitas dari waktu ke waktu (Juliadi & Farida, 2025). Berikut kriteria pengujiannya:

- Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka instrumen variabel reliabel.
- Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka instrumen variabel tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,879	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,966	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,972	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan sangat reliabel, sehingga semua pernyataan dapat dipercaya dan bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang memiliki 3 pendekatan, yaitu assymp, monte carlo dan exact.

Tabel 3. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,68411277
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,126

Negative			-,109
Test Statistic			,126
Asymp. Si-g. (2 tailed) <sup>c</sup>			,113
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		,106
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,098
		Upper Bound	,114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil Uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,113 dan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) adalah 0,106. Karena kedua nilai ini lebih besar dari > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,532	2,464		2,650	,012
	Komunikasi (X1)	-,031	,059	-,096	-,518	,608
	Lingkungan Kerja (X2)	-,074	,067	-,205	-1,107	,275

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil uji glejser, variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11,396	4,032		2,826	,008		
	Komunikasi (X1)	,302	,097	,390	3,107	,004	,729	1,371
	Lingkungan Kerja (X2)	,416	,109	,478	3,813	,001	,729	1,371

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,729 lebih besar dari 0,100, sedangkan nilai *VIF* sebesar 1,371 lebih kecil dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).

### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11,396	4,032		2,826	,008		
	Komunikasi (X1)	,302	,097	,390	3,107	,004	,729	1,371
	Lingkungan Kerja (X2)	,416	,109	,478	3,813	,001	,729	1,371

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025



Berdasarkan hasil koefisien diatas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 11,396 + 0,302 X_1 + 0,416 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai Konstanta (a) sebesar 11,396, artinya jika tidak ada perubahan dari variabel independen (komunikasi dan lingkungan kerja), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 11,396.

2. B<sub>1</sub>X<sub>1</sub> (Komunikasi)

Ketika nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) naik 1 satuan atau 1%, maka akan berdampak terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,302 atau 30,2%.

3. B<sub>2</sub>X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja)

Ketika nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) naik 1 satuan atau 1%, maka akan berdampak terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,416 atau 41,6%.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji T (Parsial)

Tabel 7. Uji T (Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,396	4,032		2,826	,008		
	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	,302	,097	,390	3,107	,004	,729	1,371
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	,416	,109	,478	3,813	,001	,729	1,371

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan hasil uji t, dapat disimpulkan sebagai berikut:  
H1 = Dapat diketahui nilai sig pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,004 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,107 > t_{tabel} 2,026$ , Dengan demikian dapat diartikan bahwa H0 ditolak H1 diterima maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

H2 = Dapat diketahui nilai sig pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,813 > 2,026$ , Dengan demikian dapat diartikan bahwa H0 ditolak H2 diterima maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	528,450	2	264,225	25,047	,000 <sup>b</sup>
	Residual	390,325	37	10,549		
	Total	918,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X1)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} (25,047) > t_{tabel} (3,252)$  dan sig  $(0,000) < 0,05$  maka Ha diterima dan H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

## Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 <sup>a</sup>	,575	,552	3,24797

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,552 yang berarti 55,2% kinerja karyawan (Y) PJLP UPRS IV Jakarta dipengaruhi oleh komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan PJLP UPRS IV Jakarta. Berdasarkan hasil perhitungan, variasi hitung diperoleh komunikasi sebesar 3,107 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,026, dan nilai sig sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, dengan ini  $H_0$  ditolak.  $H_1$  diterima yang berarti bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PJLP UPRS IV Jakarta.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sunarto & Anjani, 2022) bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi antar rekan kerja, atasan, dan unit kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Komunikasi yang efektif juga dapat mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, dan mempercepat penyelesaian tugas. Oleh karena itu, komunikasi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mencapai target organisasi.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PJLP UPRS IV Jakarta. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai hitung sebesar 3,813 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,026 dan nilai sig sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti ruang kerja, pencahayaan, fasilitas, keamanan, maupun aspek non fisik seperti hubungan kerja dan suasana kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

### **Pengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F, nilai hitung sebesar 25,047 lebih besar dari 3,252, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian,  $H_0$  ditolak

dan H3 diterima karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji parsial, koefisien determinasi secara simultan pada nilai peran Adjusted R Square sebesar 0,552, yang berarti sebesar 55,2% variasi kinerja karyawan (Y) PJLP UPRS IV Jakarta dipengaruhi oleh komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penerapan ini. Sedangkan untuk uji simultan, koefisien Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PJLP UPRS IV Jakarta. Hasil ini menegaskan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dapat memperlancar koordinasi dan instruksi, sementara lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan pelaksanaan tugas. Jika kedua faktor ini ditingkatkan secara bersamaan, kinerja karyawan akan lebih optimal.

Implikasi penelitian secara umum membahas bagaimana hasil analisis penelitian dapat bermanfaat dan membantu suatu bidang tertentu. Berdasarkan hasil analisis dan uji statistik yang telah dilakukan dalam karya ilmiah ini, terdapat dua jenis implikasi yang diterapkan. Secara parsial, Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Teori-teori penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara berbagai faktor yang memengaruhi, terutama komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Jurnal dan literatur ilmiah digunakan dalam penelitian ini sebagai dasar untuk memperkuat teori yang digunakan. Oleh karena itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan ilmu pengetahuan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

Perangkat lunak utama untuk analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah IBM SPSS versi 27. SPSS digunakan dalam pendekatan kuantitatif untuk melakukan berbagai uji data, yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasifikasi sebagai makna normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan analisis regresi linier berganda, uji t dan f hipotesis, serta uji determinasi koefisien ( $R^2$ ).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain: Observasi yang dilakukan di UPRS IV Jakarta hanya selama 3 bulan, terhitung mulai tanggal 2 September 2024 sampai dengan 2 Desember 2024. Keterbatasan waktu ini menjadi salah satu keterbatasan dalam memperoleh data yang lebih mendalam. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas, yaitu komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta 1 variabel terikat, yaitu lingkungan kerja karyawan (Y). Penelitian ini hanya difokuskan pada 40 responden atau sampel. Sebagian responden kurang memperhatikan setiap pertanyaan, sehingga jawaban yang diberikan tidak konsisten. Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti mengarahkan dan mengamati respon saat mengisi kuesioner agar dapat fokus menjawab sesuai dengan pernyataan yang ada.

## KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV Jakarta, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PJLP UPRS IV Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai hitung sebesar 25,047, lebih besar dari tabel 3,252 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .
- 2) Terdapat pengaruh posisi komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PJLP UPRS IV Jakarta. Berdasarkan perhitungan, nilai thitung sebesar 3,107 lebih besar dari ttabel 2,026 dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  serta koefisien regresi sebesar 0,302.
- 3) Terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PJLP UPRS IV Jakarta. Berdasarkan perhitungan, nilai thitung sebesar 3,813 lebih besar dari 2,026 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  serta koefisien regresi sebesar 0,416.
- 4) Terdapat pengaruh positif variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV Jakarta. Nilai konstanta sebesar 11,396 dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan pada variabel komunikasi dan lingkungan kerja maka variabel kinerja karyawan sebesar 11,396.

Berdasarkan simpulan yang telah penulis uraikan di atas, penulis dapat memberikan beberapa saran bagi UPRS IV Jakarta, karena komunikasi dan lingkungan kerja telah terbukti menjadi komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, UPRS IV Jakarta harus terus meningkatkan kualitas komunikasi internal yang baik, baik secara vertikal maupun horizontal, serta menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk menyertakan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan nilai hasil penelitian.

## REFERENSI

- Aksana, D. P., & Rovita, A. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Setia Sejahtera Cabang GNTU Kebayoran Baru Jakarta Selatan*.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. Poli-ndo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248–254. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>
- Jonathan, Rimbano, A., & Rachdasuni, Angiasari, Letami, Dhani, P. (2023). *The Influence Of Communication And Work Environment On Employee Performance* A R T I C L E I N F O. 1.
- Jovenka, F. M., & Rosy, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMKN 2 Buduran. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, 1(2), 153–163. <https://doi.org/10.26740/joaep.v1n2.p153-163>
- Juliadi, & Fari-da. (2025). *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*

- pada pt nusatrip jakarta selatan. 3(1), 707–718.
- Kurniawan, Saryono, D. (2025). Pengaruh Dimensi Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pencapaian Target Pajak Bumi Dan Bangunan (PBB). *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(2), 87–99. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i2.144>
- Laksono & Wilasittha. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco. *Jurnal Akuntansi Perilaku*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Nurhidayanti, A., & Chandra Jaya, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1991–2000. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2494>
- Purnama, Safitri, A. (2020). Bina Konstruksi Keturuanan Lampung Konstruksi Provinsi Lampung adalah Provinsi Konstruksi di Lampung. *ECOMBIS Sans*, 5 (Juni), 11–20.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Rodiyana, Prastiya, & Pamungkas. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bprs Amanah Insani Bekasi. *JURNAL ILMIAH REFLEKSI: Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 525–534. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.505>
- Sumartini. (2020). Studi Pengendalian Mutu Produk Tuna Loi Pra-masak Beku Menggunakan Metode Skala Serupa di Perusahaan Tuna Fika. *Jurnal Aurelia*, 2(1), 29. <https://doi.org/10.15578/aj.v2i1.9392>
- Sunarto, A., & Anjani, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Mainstay Chrisdeco, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Suara Manajemen (Suara Mahasiswa Manajemen)*, 2(2), 152. <https://doi.org/10.32493/jjism.v2i2.24680>
- Susanti, Arafat, Mulyani, & I. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja* (Yulia Susanti, Yasir Arafat, Agus Mulyani, Ilhamsyah) ISSN 2745 - 3963 E-ISSN 2962 - 7745. 237–252.
- Wirya, Andiani, T. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PT. BPR Senada Pure. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50–60.