

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS
INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS BANJARMASIN 70000**

**Mailiana
Penta Lestarini B
Raudhatul Jannah
Maili.ana 01@gmail.com**

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

This research aimed to know the influence environment of work and communication to performance employee at PT. POS (Persero) post office 70000 Banjarmasin. The method used descriptive qualitative methods, namely measurement of objective statistical data and trough SPSS version 16.

The Result found that the t-test the environment of work variabels by 4,442 bigger than t table is 1,667 which means a significant effect on performance employee at PT. POS (Persero) post office 70000 Banjarmasin

Communications variabel shows the t-count equal to 3, 251 is bigger than t- table is 1,667 which means a significant effect on performance employee at PT. POS (Persero) post office 70000 Banjarmasin

F-test result shows F count of is 26,591 greater than F-table is 3,938.

Keywords : Environment of work, communication, performance employee

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi untuk karyawan kinerja pada PT. POS (Persero) kantor pos 70000 Banjarmasin.

Metode yang digunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu pengukuran data statistik obyektif dan palung SPSS versi 16.

Hasil ini menemukan bahwa t-menguji lingkungan variabel bekerja dengan 4.442 lebih besar dari t tabel adalah 1.667 yang berarti efek yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. POS (Persero) kantor pos 70000 Banjarmasin Komunikasi variabel menunjukkan t-hitung sebesar 3, 251 lebih besar dari tabel t adalah 1.667 yang berarti efek yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. POS (Persero) kantor pos 70000 Banjarmasin F hasil-test menunjukkan F hitung dari adalah 26.591 lebih besar dari F-tabel adalah 3.938.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, komunikasi, kinerja pegawai.

Dewasa ini perkembangan dunia usaha kian maju dengan pesat, hal ini ditandai dengan tingkat persaingan yang semakin ketat pula. Oleh karena itu bagi perusahaan yang mempunyai keinginan untuk memenangkan persaingan tersebut harus mampu meningkatkan pelayanan dan mempertahankan kinerja karyawannya, apalagi perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa seperti PT.POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000 sangat menuntut kualitas SDM yang unggul, demi mempertahankan kualitas dan kinerja perusahaan.

Melihat pentingnya peran karyawan dalam organisasi, maka karyawan perlu diberikan perhatian khusus dalam pelaksanaan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam hal ini lingkungan kerja mempunyai andil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan

selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 : 133). Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, sudah selayaknya perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya seperti tata ruang kantor yang nyaman, dekorasi di tempat kerja, tata warna yang indah, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara di ruangan, kelembaban udara, temperature atau suhu udara di ruangan, penerangan atau cahaya yang cukup, suara musik yang merdu, keamanan di tempat kerja, serta hubungan antar sesama karyawan

maupun hubungan karyawan dengan pimpinan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja yang kurang baik bisa menurunkan semangat karyawan dalam bekerja yang akan berakibat terganggunya kinerja karyawan sehingga perusahaan akan mengalami kerugian. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurang kondusif akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dan sebaliknya dengan adanya lingkungan kerja yang baik bisa memotivasi karyawan dalam mempertahankan kinerjanya bahkan meningkatkannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif memerlukan peran dari seorang pimpinan. Pimpinan perlu mengajak karyawannya untuk mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan

nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman tersebut tercipta karena adanya kesadaran pimpinan dan karyawan tentang betapa pentingnya peran lingkungan kerja untuk mengoptimalkan kinerja. Komunikasi yang berjalan dengan baik antara atasan dan bawahan, karyawan dengan karyawan ataupun antara bawahan dengan atasan yang tidak pernah putus. Komunikasi yang berjalan dengan baik serta didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000.

Berdasarkan hasil wawancara sementara dengan beberapa responden yaitu karyawan PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000, dimana wawancara tersebut dilakukan guna mengetahui factor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000 memiliki kondisi kerja yang kurang nyaman seperti alat pendingin ruangan yang kurang berfungsi baik, sering

terdengar suara bising di sekitar area lingkungan kerja yang dapat mengurangi tingkat konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.

Simamora (2002: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan

kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Setiap perusahaan mengharapkan sumber daya manusianya dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000 senantiasa melakukan penilaian untuk mengukur kinerja karyawan dengan membandingkan hasil kerja dalam melakukan pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, maka fokus utamanya adalah pelayanan. Secara keseluruhan PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000 mengalami perubahan kinerja, hal ini disebabkan oleh lingkungan

kerja yang juga mengalami perubahan seiring berjalannya waktu.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh

terhadap kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000, yang berlokasi di Jalan Lambung Mangkurat No. 19 Kelurahan Kertak Baru Kecamatan Banjarmasin tengah Kalimantan Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. Metode survey merupakan suatu metode penelitian yang mempelajari data dari sampel yang diambil dari suatu populasi untuk generalisasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000 yang berjumlah 133 orang. Pengambilan jumlah sampel yaitu 5% dari jumlah populasi yang ada yaitu sebesar 133 orang dengan tingkat ketidakteelitian sebesar 5% maka dengan menggunakan rumus

Slovin (Sevilla et.al., 2007 : 182) di peroleh jumlah sampel sebesar 100 responden dengan perhitungan :

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,05)^2} = 99,81 = 100 \text{ karyawan}$$

Pengukuran variabel yang terdapat pada model penelitian ini dilakukan dengan memberikan skor atas jawaban dari responden. Responden diminta menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuannya pada setiap pertanyaan (item) ke dalam 5 poin skala. Dalam penelitian ini, jawaban di ukur menggunakan skala likert (Sugiyono, 2004 : 86-90).

Setiap pertanyaan (yang terdapat dalam kusioner) terdiri dari 5 item pilihan jawaban berupa kata – kata sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|--------|
| 1. Sangat setuju | Skor 5 |
| 2. Setuju | Skor 4 |
| 3. Netral | Skor 3 |
| 4. Tidak Setuju | Skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | Skor 1 |

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS untuk pengolahan data. Dalam analisis ini dapat dilihat seberapa besar

variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta dari kesamaan regresi

β_1 = Koefisien regresi variabel X1

β_2 = Koefisien regresi variabel X2

X1= Variabel Lingkungan kerja

X2= Variabel Komunikasi

e = Variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000 dilakukan dengan menggunakan uji t. Langkah yang dilakukan adalah dengan membandingkan nilai t-hitung (th) dengan nilai t tabel (tt) pada taraf nyata 5 % hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Bebas	Nilai t_{hitung}	Nilai T_{tabel}	Koefisien Regresi
Lingkungan Kerja (X1)	4,442	1,661	0,382

Sumber : Output Statistik SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari variabel Lingkungan Kerja (X1) yang mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,442 > 1,661$ berarti bahwa variabel lingkungan kerja pada taraf nyata 5 % mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000 (Y) . Adapun pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin adalah sebesar 38,2%.

Tabel 2. Perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel Variabel Komunikasi

Variabel Bebas	Nilai t_{hitung}	Nilai T_{tabel}	Koefisien Regresi
Komunikasi (X2)	3,251	1,661	0,230

Sumber : Output Statistik SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari variabel Komunikasi (X2) yang mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,251 > 1,661$ berarti bahwa variabel komunikasi pada taraf nyata 5 % mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000 (Y) . Adapun pengaruh yang

diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin adalah sebesar 23%.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 5,980 + 0,382X_1 + 0,230X_2 + 1,752$. Interpretasi dari hasil regresi di atas adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai (0) maka nilai variabel terikat (beta) adalah sebesar 5,980
- b. Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Nilai koefisien Lingkungan kerja adalah sebesar 0,382. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan maka variabel beta (Y) akan naik sebesar 0,382 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- c. Komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Nilai koefisien Komunikasi adalah sebesar 0,230. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan komunikasi satu satuan maka variabel beta (Y) akan naik sebesar 0,230 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Standart error of the estimate* adalah sebesar 1,752. Ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi kinerja karyawan adalah sebesar 1,752.

Tabel 3. Berikut adalah rangkuman Hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koef. Regresi	t hitung	Sig	r partial
Kinerja Karyawan (Y)	Lingk.Kerja (X1)	0,382	4,442	0,000	0,411
	Komunikasi (X2)	0,230	3,251	0,002	0,313
Konstanta = 5,980		F hitung = 26,591			
R = 0,595		Sig F = 0,000			
R square = 0,345		F tabel = 3,938			
Adjusted R Square = 0,341		t tabel = 1,661			
Standart Deviasi = 1,284		SEE = 1,752			

Sumber : Output Statistik SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai F hitung adalah sebesar 26,591. Sedangkan nilai F tabel dengan tingkat kepercayaan 95 % atau taraf nyata 0,05 adalah sebesar 3,938. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa F hitung ($26,591 > 3,938$). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel Lingkungan kerja (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000.
2. Secara parsial, kedua variabel yaitu Lingkungan kerja (X1) dan Komunikasi (X2) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia

(Persero) Kantor Pos Banjarmasin
70000

Saran

Saran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan :

1. Hendaknya perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sekalipun telah menunjukkan lingkungan kerja yang cukup baik selama ini.
2. Perusahaan hendaknya lebih menciptakan komunikasi yang baik .

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, (2009), *Manajemen SDM Buku 1*, Jakarta. Indeks.
- Dharma, Agus, (2000). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga, Pustaka.
- Hariandja, Marihot T.E., (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Grasindo.
- Irawan, Prasetyo, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA Lan Press : Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya Bandung.

Wahyu,(2013).Metodologi Penelitian
Ekonomi Pendekatan
Kuantitatif. Banjarmasin :
STIE Nasional Banjarmasin.