

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI ASSURANCE STO TELKOM JOHAR

Dera Febiola¹, Hari Susanta Nugraha², Sudharto P. Hadi³

¹²³Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

¹Email: derafebiola46@gmail.com

Abstract: *Human resources in an organization are the main thing in increasing effectiveness and efficiency in the performance of an organization. An employee can be said to have good performance, if they can do a good job too, which means reaching the target as set by the company with a performance evaluation, in other words to encourage employees to compete for awards, bonuses, or be promoted to a better position. Many factors influence employees' good or bad results, including internal communication and the physical work environment. This study uses quantitative methods with explanatory research type that aims to determine the relationships between variables. The research sample was 32 respondents of assurance division employees of STO Telkom Johar. Data collected through questionnaires and processed using SPSS version 26.0. The results showed that internal communication has a significant positive effect on employee performance. The physical work environment also has a significant positive effect on employee performance. With this, STO Telkom Johar still needs to pay attention to how employees are responsible for their duties, provide training to dare to give opinions and suggestions to superiors, the layout of the space is more adjusted, superiors can provide criticism and suggestions to their subordinates, in the next research is expected to be developed for the better and use different variables.*

Keywords: *internal communication; physical work environment; employee performance*

Abstraksi: Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kinerja suatu organisasi. Seorang karyawan bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik, bila mereka bisa melakukan pekerjaan dengan baik pula, maksudnya mencapai target sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan dengan evaluasi kinerja, dengan kata lain untuk mendorong karyawan bersaing memperoleh penghargaan, bonus, ataupun dipromosikan ke jabatan yang lebih baik. Banyak faktor yang mempengaruhi hasil baik atau buruk karyawan, termasuk komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe penelitian explanatory research yang bertujuan untuk mengetahui hubungan-hubungan antar variabel. Sampel penelitian sebanyak 32 responden karyawan divisi assurance STO Telkom Johar. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik juga mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hal ini STO Telkom Johar tetap perlu memperhatikan kembali bagaimana karyawan bertanggung jawab terkait tugas mereka, memberikan pelatihan untuk berani memberikan pendapat dan saran kepada atasan, tata letak ruang lebih disesuaikan kembali, atasan dapat memberikan kritik dan saran kepada para bawahan nya, pada penelitian berikutnya diharapkan dapat dikembangkan menjadi lebih baik dan menggunakan variabel yang berbeda.

Kata Kunci: komunikasi internal; lingkungan kerja fisik; kinerja karyawan.

Pendahuluan

Pada sebuah organisasi maupun bisnis, sumber daya manusia akan lebih berdaya bila perilaku dan sikapnya mendukung kinerja serta produktivitas individu dan organisasi. Guna memperoleh tujuan suatu organisasi, tentu memerlukan karyawan yang memenuhi syarat perusahaan dan mampu melaksanakan tugas maupun tanggung jawab yang sudah ditetapkan perusahaan. Optimalisasi sumber daya manusia (SDM) dijadikan prioritas utama bagi organisasi untuk memaksimalkan kinerjanya mengingat SDM berperan penting dan menjadi kunci untuk mencapai kinerja terbaik. Supaya suatu perusahaan dapat berjalan efektif sesuai dengan tujuannya, tentu kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan demi kelangsungan jalannya perusahaan tersebut.

Komunikasi internal yang efektif meningkatkan moral, kenyamanan, dan produktivitas sekaligus menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Komunikasi internal yang buruk disebabkan oleh seringnya perselisihan atau pertengkaran yang disebabkan oleh miskomunikasi, serta hubungan yang tidak seimbang antara atasan dan bawahan. Menurut (Mijaya & Susanti, 2023) komunikasi yang baik tidak hanya dilakukan dengan atasan, namun dengan teman kerja suatu organisasi. Selain komunikasi internal, lingkungan kerja fisik pun berperan sebagai salah satu hal yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja seorang pekerja. Hal ini dikarenakan segala sesuatu yang dialami seseorang saat bekerja, baik secara fisik maupun tidak langsung dapat berdampak pada lingkungan kerja dan cara kerjanya. Kinerja dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Namun, tempat kerja yang di bawah standar dapat menurunkan produktivitas, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas karyawan (Tinggi et al., 2021).

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Assurance STO Telkom Johar

Nilai	Bobot	Tahun						
		2021			2021		2022	
		Yudisium Kinerja	Jumlah Karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
4	86-100	Sangat Baik	2	6	2	7	1	3
3	71-85	Baik	30	94	23	86	25	84
2	61-70	Cukup	-	-	2	7	3	10
1	41-60	Kurang	-	-	-	-	1	3
0	0-40	Buruk	-	-	-	-	-	-
Jumlah Karyawan			32	100	27	100	30	100

Sumber : STO Telkom Johar (2023)

Target yang diharapkan perusahaan tentunya semua karyawan mendapatkan penilaian kinerja baik, namun dapat dilihat pada tabel diatas bahwa masih terdapat karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja cukup dan kurang baik. Karyawan yang memiliki kinerja kurang baik inilah yang menjadi masalah bagi perusahaan. Dari hasil wawancara dan survei indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan meliputi pencapaian target setiap karyawan, ketepatan waktu dalam bekerja, dan penilaian terhadap tingkat kualitas dan kuantitas karyawan. Namun dari hasil wawancara dengan *leader* divisi *assurance* terdapat salah satu faktor yang cukup berpengaruh sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja yaitu terkait komunikasi antar sesama rekan kerja, dikarenakan komunikasi di STO Telkom Johar lebih sering menggunakan media sosial seperti telegram untuk menyampaikan informasi terkait sejauh mana para karyawan sudah menyelesaikan tugas mereka, kemudian menyampaikan kendala saat menyelesaikan pekerjaan hal ini dirasa kurang efektif. Tak hanya itu saja penurunan kualitas kinerja juga dapat disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Telkom STO Johar selalu melakukan pemeliharaan fasilitas pekerjaan secara berkala guna mendukung karyawan dalam bekerja setiap harinya. Namun saat peneliti melakukan observasi masih ada beberapa masalah seperti AC yang mengalami kebocoran sehingga di siang hari suhu udara menjadi sangat panas ditambah karena kondisi cuaca wilayah Semarang yang selalu panas menyebabkan karyawan menjadi tidak nyaman saat bekerja. Hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan akibat lingkungan kerja yang kurang mendukung. Masalah lain yang terjadi adalah tata letak ruangan yang kurang baik, seperti *locker* para karyawan teknisi *assurance* yang tempatnya masih menjadi satu di ruangan *team leader assurance* dan *provisioning*. Apabila penilaian karyawan terhadap komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik baik maka kinerja karyawan akan tinggi, sebaliknya apabila penilaian karyawan terhadap komunikasi internal dan lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah.

Berdasarkan fenomena dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan, peneliti ingin mengetahui apakah komunikasi internal, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti menyusun penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi**

Internal Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Assurance STO Telkom Johar". Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) bagaimana pengaruh komunikasi internal dengan kinerja karyawan divisi assurance STO Telkom Johar?; (2) bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan divisi assurance STO Telkom Johar?; (3) bagaimana pengaruh antara komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan divisi assurance STO Telkom Johar?

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway, Barry (2004), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai elemen dari suatu proses yang membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia bervariasi pada organisasi atau perusahaan dan sesuai dengan tingkat perkembangan organisasi atau manajemen sumber daya manusia nya.

Perilaku Individu

Menurut Cropanzano & Dashborough (2015) bahwa perilaku ditempat kerja menentukan kepuasan dan kinerja yang dihasilkan. Perilaku positif berdampak terhadap peningkatan kinerja, sementara perilaku negatif berdampak terhadap penurunan kinerja. Komunikasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Lestary & Harmon, 2017). Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Komunikasi Internal

Menurut Brent D.Ruben (1988:3), Komunikasi Internal merupakan keseluruhan proses komunikasi yang melibatkan semua level di dalam lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi yang baik akan menjamin komunikasi internal yang baik dan begitupun sebaliknya. Apabila komunikasi internal organisasi berjalan dengan baik, maka hal tersebut akan menimbulkan hubungan yang baik antara karyawan dengan organisasi.

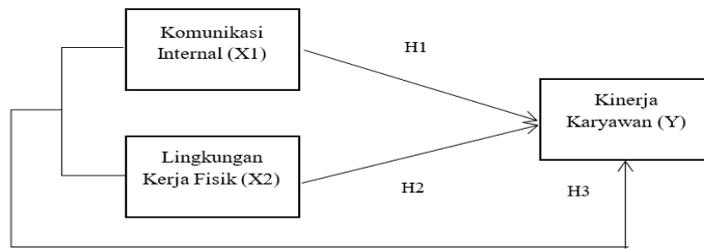
Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2015:109) mengatakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Moekijat (2005:135) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dimana pekerjaan harus dilakukan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien (Aulia et al., 2022).

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan yaitu:

1. H1 : Diduga ada pengaruh positif antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Diduga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

3. H3 : Diduga ada pengaruh positif antara komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Hipotesis

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2017:6) penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan divisi assurance STO Telkom Johar berjumlah 32 karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Analisis Kuantitatif adalah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam proses nya menggunakan alat bantu statistik. Bentuk penelitian kuantitatif peneliti gunakan karena untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Telkom STO Johar.

Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling sensus/sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi tidak mencapai 100 orang Arikunto (2012:104). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert, serta dalam analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi, uji regresi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (Uji T dan uji F) dengan bantuan SPSS versi 26.0

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau tidak nya komunikasi internal dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Apabila terdapat dominan jawaban responden mengenai komunikasi internal baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika dominan jawaban responden terhadap komunikasi internal kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah. Melalui hasil penilaian responden akan diketahui apakah pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 2. Rekapitulasi Uji Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	T hitung	T Tabel
X1 - Y	0.496	0.440	0,601	0.361	0.340	4.177	1.697

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa secara signifikan komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil uji T dengan kriteria nilai t hitung $>$ t tabel. Nilai t hitung untuk uji hipotesis komunikasi internal sebesar 4.177. Berdasarkan tabel t , diketahui bahwa $df = n - k = 32 - 2 = 30$. Sehingga nilai t tabel untuk $df = 30$ pada α 5% adalah sebesar 1,6972.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X1 dengan variabel Y. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi komunikasi internal sebesar 0,601, artinya korelasi antara variabel kinerja karyawan dengan variabel komunikasi internal berada pada kategori kuat. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi internal (X1) dengan kinerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki korelasi maka kemungkinan terdapat pengaruh. Untuk melihat pengaruh antara variabel X1 dengan Y dilakukan uji regresi sederhana dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,496 + 0.440X_1$$

Keterangan: Y = Kinerja karyawan; X₁ = Komunikasi Internal

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi komunikasi internal terhadap kinerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti apabila karyawan menilai komunikasi internal baik, maka kinerja akan tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan menilai komunikasi internal kurang baik, maka kinerja akan rendah. Untuk menciptakan komunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun antar atasan dengan bawahan diperlukan adanya kekompakan, kerjasama yang baik, dan mengutamakan kepentingan perusahaan maka hal ini akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dalam perusahaan dan sudah pasti kinerja perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik pula (Munthe & Tiorida, 2017).

Variabel komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi, dimana tujuannya adalah untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi komunikasi internal sebesar 36,1% dan sisanya 66,39% dipengaruhi variabel lain. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 (H1) “diduga ada pengaruh positif antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan” **Diterima**.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau tidak nya lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Apabila terdapat dominan jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika dominan jawaban responden terhadap lingkungan kerja fisik kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah. Melalui hasil penilaian responden akan diketahui apakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagaimana ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	T hitung	T Tabel
X2 - Y	0.283	0.199	0.417	0.174	0.146	2.514	1.697

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa secara signifikan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil uji T dengan kriteria nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} untuk uji hipotesis lingkungan kerja fisik sebesar 2.514. Berdasarkan tabel t, diketahui bahwa $df = n - k = 32 - 2 = 30$. Sehingga nilai t_{tabel} untuk $df = 30$ pada $\alpha 5\%$ adalah sebesar 1,6972.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X2 dengan variabel Y. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi lingkungan kerja fisik sebesar 0,417, artinya korelasi antara variabel kinerja karyawan dengan variabel lingkungan kerja fisik berada pada kategori sedang. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang sedang antara lingkungan kerja fisik (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki korelasi maka kemungkinan terdapat pengaruh. Untuk melihat pengaruh antara variabel X2 dengan Y dilakukan uji regresi sederhana dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,283 + 0.199X_2$$

Keterangan: Y = Kinerja karyawan; X₂ = Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti apabila karyawan menilai lingkungan kerja fisik, maka kinerja akan tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan menilai lingkungan kerja fisik kurang baik, maka kinerja akan rendah. Oleh karena itu berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Chandra et al., n.d., 2022).

Variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi, dimana tujuannya adalah untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi lingkungan kerja fisik sebesar 17,4% dan sisanya 82,6% dipengaruhi variabel lain. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) “diduga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan” **Diterima.**

Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau tidak nya komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Apabila terdapat dominan jawaban responden mengenai komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika dominan jawaban responden terhadap komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah. Melalui hasil penilaian responden akan diketahui apakah pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	F hitung	F Tabel
X1 - Y	0.772	0.440	0.665	0.443	0.404	11.524	3.33
X2 - Y		0.199					

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa secara signifikan komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji F dengan kriteria nilai F hitung > F tabel. Nilai F hitung untuk uji hipotesis komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik sebesar 11.524. Berdasarkan tabel F, diketahui bahwa $(n-k-1) = (32-2-1) = 29$. Sehingga nilai F tabel pada alpha 5% adalah 3,33. Dengan begitu variabel komunikasi internal (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai F hitung > F tabel.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi terlebih dahulu. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,665, artinya korelasi antara variabel kinerja karyawan dengan variabel komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik berada pada kategori kuat. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi internal (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki korelasi maka kemungkinan terdapat pengaruh. Untuk melihat pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y secara bersama-sama dilakukan uji regresi berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.772 + 0.440 X1 + 0.199 X2$$

Keterangan: Y = Kinerja karyawan; X₂ = Lingkungan Kerja Fisik

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk kinerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah positif. Apabila penilaian responden terhadap komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik semakin baik, maka kinerja akan tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan menilai komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik kurang baik, maka kinerja akan rendah.

Variabel komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi, dimana tujuannya adalah untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi lingkungan kerja fisik sebesar 44,3% dan sisanya 55,7% dipengaruhi variabel lain. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H3) “diduga ada pengaruh positif antara komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan” **Diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cici Haryati (2018) bahwa komunikasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan memberi pengaruh positif dan signifikan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian komunikasi internal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) divisi assurance STO Telkom Johar. Artinya bahwa

komunikasi internal yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik pula.

2. Variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y) divisi assurance STO Telkom Johar. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman maka akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan pula.
3. Variabel kinerja karyawan divisi assurance STO Telkom Johar berada pada kategori sangat baik dengan hasil survai responden yang memberikan tanggapan responden bahwa komunikasi internal berkategori sangat baik dan variabel lingkungan kerja fisik berkategori sangat baik. Hasil penelitian variabel komunikasi internal yang positif atau searah dan variabel lingkungan kerja fisik yang positif dan searah akan menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.
4. Secara simultan komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh sebesar 55,7 % pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pihak STO Telkom Johar perlu memperhatikan Kembali bagaimana karyawan seharusnya bertanggung jawab untuk dapat selalu memberitahukan kepada atasan terkait tugas mereka, atasan juga dapat melakukan diskusi dengan karyawan terkait kendala yang dialami oleh karyawan.
2. Perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan untuk dapat berani memberi pendapat dan saran jika dirasa mereka kurang setuju dengan kebijakan yang diberikan perusahaan, hal ini nantinya juga akan berdampak baik bagi karyawan dan menghasilkan kinerja yang baik pula.
3. Agar memperhatikan susunan meja pada ruangan lebih diperhatikan lagi, kemudian ukuran meja yang dapat diubah sedikit lebih kecil mengingat ruangan juga berukuran kecil.
4. Supaya perusahaan tetap memberikan perhatian khusus tentang upaya pengendalian potensi bahaya kebisingan dari luar maupun dalam perusahaan.
5. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat dikembangkan menjadi lebih baik dari penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda untuk mengukur kinerja karyawan

Daftar Referensi

- Arikunto, S., 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pengantar Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia, A. A., Aju, I., & Damayanti, N. (2022). Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) The Effect of Reward, Punishment, Internal Communication, and Work Environment on Employee Performance PT. Aira Mitra Media. 2(2). <http://world.journal.or.id/index.php/brpm>
- Brent, D. Ruben dan Lea P. Stewart. (2013). *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Chandra, I. A., Pidada, R., Bayu, G., Parwita, S., Nyoman, I., & Adhika, R. (n.d.). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar.
- Cropanzano, R., & Dasborough, M. T. (2015). Dynamic Models of Well-Being: Implications of Affective Events Theory for Expanding Current Views on Personality and Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 844–847.
- Cushway, Barry (1994). *The Fast –Track MBA Series Human Resource Management*. Alih Bahasa : Paluepi Tyas Rahadjeng. Jakarta ; Penerbit PT Elex Media Komputindo
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).

- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economia*, 2(2), 562–573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.336>
- Moekijat, 2005. Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran. Mandar Maju:Bandung.
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86.
- Nitisemito. 2015. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tinggi, S., Trisakti, I. E., & Kyai, J. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wisnu Djati Nugroho Wasisto Ruswidiono*. 1(3), 25–32.
- Yahya, Cici H. (2018) Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Tbk Divisi Regional I Sumatera