

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI PADA KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI IVO FASHION
MALANG)

Firlana Asari Syahroni, Sri Nuringwahyu, Dadang Krisdianto

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email : firlana08@gmail.com

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.445 > 1.140$ dan tingkat signifikan $0.026 < 0.05$ variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.516 > 1.740$ dan tingkat signifikan $0.006 < 0.05$ variabel komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F terdapat pengaruh simultan variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini ditunjukkan dengan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $32.318 > 3.59$ dan Sig. F $0.000 < 0.05$. Uji koefisien determinasi (R square) bahwa variabel terikat kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan 79.2% oleh variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2). Sedangkan sisanya 20.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah komunikasi (X_2) ditunjukkan dengan beta paling besar yaitu 0.534.

Kata Kunci: lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

The results of this study indicate that $t_{count} > t_{table}$ is $2.445 > 1.140$ and a significant level of $0.026 < 0.05$ work environment variables have a partially significant effect on employee performance. The $t_{count} > t_{table}$ is $3.516 > 1.740$ and the significant level is $0.006 < 0.05$, the communication variable has a partial significant effect on employee performance. F test there is a simultaneous effect of work environment and communication variables have a significant effect on employee performance, this result is shown by the F test obtained $F_{count} > F_{table}$ that is $32.318 > 3.59$ and Sig. F $0.000 < 0.05$. Test the coefficient of determination (R square) that the dependent variable of employee performance (Y) can be explained 79.2% by the independent variables of work environment (X_1) and communication (X_2). While the remaining 20.8% is influenced by other variables not examined in this study. Multiple linear regression analysis test shows that the dominant influencing variable is communication (X_2), which is indicated by the largest beta, which is 0.534.

Keywords: Work Environment, Communication, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik publik maupun bisnis memiliki beberapa sumber daya yang diperlukan oleh organisasi. Salah satu sumber daya paling penting yang diperlukan oleh organisasi adalah sumber daya manusia, sesuai dengan pernyataan Sinambela (2016:3).

Pernyataan tersebut menunjukkan peran sumber daya manusia sebagai motor utama dari aktivitas organisasi. Pengelolaan sumber daya lain dalam organisasi memerlukan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas.

Sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil meningkatkan kinerja karyawannya dan disertai dengan meningkatkan

kemampuan dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut, karena kualitas sumber daya manusia akan menentukan nasib dari organisasi atau perusahaan di masa mendatang. Kinerja karyawan yang meningkat seiring berjalannya waktu diharapkan dapat membawa hasil positif bagi aktivitas perusahaan. Kinerja atau sering disebut sebagai prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya lingkungan kerja dan komunikasi.

Berikut adalah data penghasilan 5 tahun terakhir IVO Fashion Malang:

Tabel 1 Data Penghasilan 5 tahun terakhir IVO Fashion Malang

2015	2016	2017	2018	2019
464.590.000	490.443.000	536.496.000	486.532.000	442.658.000

Dalam Rupiah

Sumber: IVO Fashion Malang

Berdasarkan pada tabel 1 di atas terlihat bahwa IVO Fashion Malang mengalami kenaikan penghasilan antara tahun 2015 hingga 2017 dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada departemen produksi mengalami peningkatan. Selanjutnya penghasilan antara tahun 2017 hingga 2019 mengalami penurunan dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada departemen produksi mengalami penurunan. Kejadian tersebut disebabkan oleh berbagai macam hal, di antaranya kurang baiknya kondisi lingkungan kerja karyawan pada departemen produksi. Sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik sesuai waktu yang telah ditentukan.

Adapun hal lain yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan departemen produksi IVO Fashion Malang yaitu buruknya

komunikasi antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan, sehingga beberapa hal penting yang disampaikan oleh atasan tidak tersampaikan dengan baik kepada bawahan. Tuntutan karyawan bagian produksi untuk kenaikan upah juga tidak diindahkan oleh pimpinan. Kerancuan dan keambiguan informasi di sekitar lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang dikhawatirkan, seperti sering terjadinya kesalahpahaman antara karyawan bagian satu dengan bagian yang lain sehingga menghambat pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi IVO Fashion Malang)**".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diajukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan IVO Fashion Malang secara parsial?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan IVO Fashion Malang secara parsial?
3. Apakah lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan IVO Fashion Malang secara simultan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui dan menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan IVO Fashion Malang secara parsial.
2. Mengetahui dan menjelaskan komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan IVO Fashion Malang secara parsial.
3. Mengetahui dan menjelaskan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan IVO Fashion Malang secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu atau sebagai kelompok.

Nitisemito (2012:159) indikator-indikator lingkungan kerja, yaitu: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya sarana kerja.

Komunikasi

George dan Jones (2002) mengemukakan dalam Kusmaningtyas (2014) bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pemahaman pemikiran atau bentuk informasi dari satu orang ke orang lain.

Beberapa indikator komunikasi dapat disebut efektif menurut Joseph A. De Vito (dalam Miftah Thoha, 2014:191) adalah keterbukaan, empati, dukungan, kepostifan, dan kesamaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan rangkaian hasil yang diperoleh, mengacu pada penyelesaian tindakan dan pelaksanaan pekerjaan yang dibutuhkan (Stolovic dan Keeps, 1992) dalam (Kusmaningtyas, 2014).

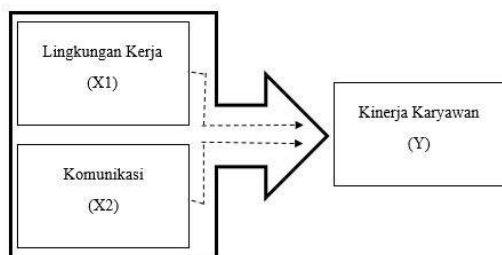
Menurut Bernardin & Russel (2010) indikator kinerja karyawan, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Siagian (2002:124) kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan beberapa faktor lainnya.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka Hipotesis



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013:7).

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di IVO Fashion Malang pada waktu bulan November 2020 hingga Maret 2021.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38).

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu gambaran yang di dalamnya terdapat informasi ilmiah yang dapat menjadi penelitian lain jika menggunakan indikator sama dan akan memperoleh informasi tentang bagaimana cara untuk mengukur variabel tersebut.

Populasi dan Sampel

1. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan IVO Fashion Malang yang berjumlah 20 orang.
2. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013 :81), yang mengatakan bahwa: "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus."

Jadi, berdasarkan penjelasan teknik sampel di atas peneliti menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi hanya 20 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner (angket) dan dokumenter. Berikut penjelasannya:

1. Kuesioner (angket)
2. Dokumenter

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2013:102). Oleh karena itu, instrumen penelitian yang digunakan disesuaikan dengan variabel yang diteliti.

Adapun teknik pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2019:146) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 1.Uji

Validitas

Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:97) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur.

2.Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:173).

Teknik Analisis Data 1.Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kalmogrov* – *Smirnov* bertujuan mengetahui distribusi dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian, berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

2.Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Sugiyono (2018) uji t atau uji parsial merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Hasan (2009 : 99) uji simultan digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1.Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa variabel X1, X2, X3, X4 dan Y adalah valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.649	0.196	Valid
	X1.2	0.514	0.468	Valid
	X1.3	0.799	0.468	Valid
	X1.4	0.749	0.468	Valid
	X1.5	0.947	0.468	Valid
	X1.6	0.603	0.468	Valid
	X1.7	0.615	0.468	Valid
	X1.8	0.793	0.468	Valid
	X1.9	0.822	0.468	Valid
	X1.10	0.925	0.468	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0.845	0.468	Valid
	X2.2	0.749	0.468	Valid
	X2.3	0.894	0.468	Valid
	X2.4	0.805	0.468	Valid
	X2.5	0.878	0.468	Valid
	X2.6	0.872	0.468	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.908	0.468	Valid
	Y1.2	0.857	0.468	Valid
	Y1.3	0.677	0.468	Valid
	Y1.4	0.964	0.468	Valid
	Y1.5	0.960	0.468	Valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Jumlah Item	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.924	11	Valid

komunikasi	0.916	6	Valid
Kinerja Karyawan	0.925	5	Valid

3. Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47981307
Most Extreme Differences	Absolute	.164
	Positive	.164
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165

a. Test distribution is Normal.

Besarnya nilai *kolmogrov-smirnov* adalah 0.164 serta dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized residual* memiliki nilai asymp. Sig 0.557 yang artinya > 0.05 dan ini mengartikan bahwa data berdistribusi dengan normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.792	2.864		.626	.540
Lingkungan Kerja (X1)	.236	.097	.414	2.445	.026
Komunikasi (X2)	.409	.129	.534	3.156	.006

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 5 dengan memperlihatkan angka yang berada pada kolom B (Koefisien), dapat disusun persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = 1.792 + 0.236 X_1 + 0.409 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 1.792; menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan

komunikasi (X2) diasumsikan dengan nilai 0

(nol), maka besarnya variabel kepuasan konsumen (Y) sebesar 1.792.

- Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0.236 artinya bahwa setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel lingkungan kerja (X1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,236% atau sebaliknya.
- Koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X2) sebesar 0.409 artinya bahwa setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel komunikasi (X2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,409% atau sebaliknya.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui besarnya prosentase dalam menerangkan pengaruh dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890	.792	.767	1.564

Hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,792. Artinya bahwa variabel terikat kepuasan konsumen (Y) mampu dijelaskan 79,2% oleh variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2). Sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Parsial (Uji t)

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada table 7

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.792	2.864		.626	.540
TotalX1	.236	.097	.414	2.445	.026
TotalX2	.409	.129	.534	3.156	.006

a. Dependent Variable: totally

didas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Uji t pada Lingkungan Kerja (X1)

Uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X1) didapatkan thitung sebesar 2.445 dengan signifikan t sebesar 0.026, karena thitung $>$ ttabel

(2.445 > 1.740) atau signifikan t lebih kecil dari 0.05 (0.026 < 0.05) maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji t pada *Store Atmosphere* (X2)

Uji t terhadap variabel komunikasi (X2) didapatkan thitung sebesar 3.156 dengan signifikan t sebesar 0.006, karena thitung > ttabel (3.156 > 1.740) atau signifikan t lebih kecil dari 0.05 (0.006 < 0.05) maka secara parsial variabel komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

7. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	158.193	2	79.096	32.318	.000 ^b
Residual	41.607	17	2.447		
Total	199.800	19			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Nilai Ftabel = 3.59 dengan taraf signifikansi = 0.05. Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (32.318 > 3.59). Jadi, dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa thitung lebih besar dari ttabel yaitu 2.445 > 1.740 dan tingkat signifikan 0.026 lebih kecil dari 0.05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion Malang.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angel Susanti Mandagie, Lotje Kawet, Yantje UHING (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa thitung lebih besar dari ttabel

yaitu

3.156 > 1.740 dan tingkat signifikan 0.006 lebih kecil dari 0.05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion Malang.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angel Susanti Mandagie, Lotje Kawet, Yantje UHING (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan (uji F) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (32.318 > 3.59) dengan taraf signifikansi 0.000 < 0.05, maka uji simultan variabel lingkungan kerja dan komunikasi pada kinerja karyawan H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Siagian (2002:124) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan beberapa faktor lainnya.

4. Kontribusi naik turunnya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.792. Artinya bahwa variabel terikat kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan 79.2% oleh variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2). Sedangkan sisanya

20.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan konsumen

Menentukan variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel Y dapat dilakukan dengan membandingkan beta antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Dalam membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan pada tabel 17 hasil analisis regresi linier berganda terlihat bahwa variabel komunikasi (X2) adalah variabel yang memiliki beta paling besar, yaitu 0.534. Jadi, variabel yang berpengaruh dominan adalah komunikasi (X2).

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion Malang.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion Malang.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil uji simultan (uji F) dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion Malang.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan koefisien determinasi (R^2) dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai (R Square) diperoleh sebesar 0.792. Artinya bahwa variabel terikat kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan 79.2% oleh variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2). Sedangkan sisanya 20.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan uji analisis regresi linier berganda dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi (X2) adalah variabel yang memiliki beta paling besar yaitu 0.534. Jadi, variabel yang berpengaruh dominan adalah komunikasi (X2).

Saran

Bagi IVO Fashion Malang:

- a. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diolah menggunakan SPSS 16 bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion Malang.

Dalam hal ini IVO Fashion Malang tetap mempertahankan lingkungan kerja terkait suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan fasilitas kerja. Distribusi jawaban responden menunjukkan hasil nilai mean atau nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja sebesar (4.07), sedangkan hasil nilai mean atau nilai rata-rata per item dari variabel lingkungan kerja yang terendah adalah pernyataan “Lingkungan kerja di IVO Fashion Malang bersih dan terawat (tidak meninggalkan limbah konveksi seperti sisa potongan kain dan benang, serta cipratan minyak mesin)” sebesar (3.40). Dalam hal ini IVO Fashion Malang diharapkan untuk memperhatikan dan meningkatkan kebersihan dan kerapian lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

- b. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diolah menggunakan SPSS 16 bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion Malang. Dalam hal ini IVO Fashion Malang tetap mempertahankan komunikasi terkait keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan. Distribusi jawaban responden menunjukkan hasil nilai mean atau nilai rata-rata pada variabel komunikasi sebesar (3.96), sedangkan hasil nilai mean atau nilai rata-rata per item dari variabel komunikasi yang terendah adalah pernyataan “Saya memiliki sifat dan kebiasaan yang sama dengan atasan dan rekan kerja setelah berkomunikasi dengan mereka” sebesar (3.75). Dalam hal ini IVO Fashion Malang diharapkan untuk memberikan pengarahan kepada seluruh karyawan agar tetap menghormati berbagai pendapat dan sudut pandang yang berbeda antara satu individu dengan individu yang lain di dalam lingkungan IVO Fashion Malang dengan tujuan untuk memperlancar komunikasi.
- c. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diolah menggunakan SPSS 16 bahwa dalam uji simultan (uji F) secara simultan variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion Malang. Dalam hal ini IVO Fashion Malang diharapkan untuk mempertahankan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawannya. Agar karyawan senantiasa merasa puas dan nyaman ketika bekerja di IVO Fashion Malang.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki karena banyaknya keterbatasan.

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggali lebih banyak informasi terkait studi kasus yang diteliti, serta untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak, sehingga penelitian akan menjadi lebih akurat. Demikian kesimpulan dan saran yang dapat penulis atau peneliti dengan harapan bahwa apa yang penulis sampaikan dapat membantu dalam memberikan masukan dan memberikan manfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw – Hill.
- Kurniawan, A.W., & Zarah Puspitaningtyas. *Metode Penelitian Kuantitatif* [Internet], Yogyakarta, Pandiva Buku. Diunduh dari: id.b-ok.asia <<https://id.b-ok.asia/book/5686381/2da729> [Diunduh 10 November 2020]
- Kusmaningtyas, A. 2014. *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Komunikasi, Disiplin, dan Komitmen*. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Miftah, Thoha. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitisemito, S. Alex. 2012. *Manajemen Personalia, Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Aksara.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* [Internet], Jakarta, P.T. Bumi Aksara. Diunduh dari: id.b-ok.asia <<https://id.b-ok.asia/book/6106110/62a59f> [Diunduh 31 Oktober 2020].
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* [Internet], Bandung, CV. Alfabeta. Diunduh dari: id.b-ok.asia <<https://id.b-ok.asia/book/5686376/9d6534> [Diunduh 10 November 2020]