

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA DI BUMN PT. INHUTANI IV KAB. PASAMAN

Ria Widhia Sari

STIE Lubuk Sikaping Yayasan Pendidikan Pasaman

Abstract: *This study aims to prove the influence of the work environment and communication on performance in BUMN PT. IN HUTANI IV in Pasaman Regency. The samples in this study were all employees of PT. IN HUTANI IV, amounting to 35 people. The type of data used is primary data through questionnaires. To analyze the effect of the work environment, and communication on the performance of BUMN PT. IN HUTANI IV in Pasaman District, using multiple regression. From the results of hypothesis testing that has been done, it can be concluded that the work environment has a significant influence on the performance of SOEs PT. IN HUTANI IV in Pasaman Regency. Communication does not significantly influence the performance of BUMN PT. IN HUTANI IV in Pasaman Regency*

Keywords: *work environment, communication and performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. IN HUTANI IV yang berjumlah 35 Orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu melalui penyebaran kuesioner. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman, dengan menggunakan regresi berganda. Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman. Komunikasitidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman

Kata Kunci : lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi beberapa faktor antara lain kepemimpinan, komunikasi, Lingkungan kerja, pemberian motivasi, dan kepuasan kerja karyawannya. Jika salah satu faktor saja kurang diperhatikan akan memepengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan dimana mereka bekerja, dalam hal ini tentu berdampak pada tujuan perusahaan. Karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat maju dan berkembang, karyawan yang berkualitas merupakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan dapat memenuhi target atau sasaran perusahaan, upaya perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yakni dengan melakukan penerapan kinerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang layak dan kondusif. Melalui proses-proses tersebut karyawan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab pekerjaannya karena mereka telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja sangat penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai agar dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat menumbuhkan semangat kerja yang lebih pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Bambang (1991), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik,

sebaliknya jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas dan cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila tenaga kerja dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dampak lingkungan kerja baru dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, Sedarmayanti (2001:12).

Apabila ingin tercipta lingkungan kerja yang baik, perusahaan harus mengupayakan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan antar sesama karyawan agar tercipta hubungan kerja yang baik di dalam perusahaan. Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan biasanya hanya fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan sehingga kurang adanya komunikasi dengan karyawan lainnya. Kurangnya komunikasi antar karyawan dapat menimbulkan hubungan kerja yang kurang dekat dengan karyawan lainnya dan dapat menimbulkan hubungan yang kurang baik antar karyawan.

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2002:30), sehingga komunikasi perlu diperhatikan perusahaan untuk menjaga hubungan antar karyawan. Perusahaan harus mengupayakan agar karyawannya selalu melakukan komunikasi yang baik di dalam maupun di luar perusahaan. Perusahaan mengharapkan dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan dapat menimbulkan hubungan harmonis dalam perusahaan. Komunikasi yang baik dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam memberikan masukan atau motivasi kepada karyawan lain.

Komunikasi adalah suatu hal yang sangat penting dalam menjalin sebuah hubungan, baik secara individual maupun organisasi. Bagaimana sebuah hubungan berjalan sebagaimana mestinya tanpa ada komunikasi di dalamnya. Berbicara tentang komunikasi, komunikasi merupakan hubungan antar satu atau dua orang bahkan lebih yang saling berinteraksi satu sama lain. Komunikasi dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung, karena komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Raymond Ross (2010), komunikasi adalah suatu proses yang menyortir, memilih dan mengirim simbol-simbol yang sedemikian rupa sehingga dapat membantu pendengaran dalam membangkitkan daya respon atau pemaknaan dari sebuah pemikiran yang selaras dengan yang dimaksud komunikator.

Kesuksesan dalam sebuah perusahaan mengingat orang-orang yang terlibat didalamnya dan disetiap perusahaan pasti memiliki hambatan dalam komunikasi, tapi hambatan ini jangan dijadikan sebagai masalah tapi jadikanlah bekal untuk kedepannya agar komunikasi dalam perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan karyawan sehingga kinerja karyawan dioptimalkan demi tercapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan komunikasi yang baik. Jika sudah terasa adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktifitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Pada akhirnya perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas

dan mengembangkan usahanya, Triyono Nugroho (2009). Bagi perusahaan penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, efisiensi, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktifitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas dapat diambil suatu perumusan masalah sebagai berikut :

- Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman ?
- Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman ?
- Apakah lingkungan kerja, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman.
- Mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman.
- Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Hariandja (2002 : 195) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2009:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja :

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang

2. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
3. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
4. Bau tidak sedap ditempat kerja
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.
5. Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Komunikasi

Menurut Handoko (2012:272) Komunikasi adalah “Proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain”. Dalam perpindahan pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata-kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan lain sebagainya. Menurut Suranto (2010) , ada beberapa indikator komunikasi efektif, ialah :

1. Pemahaman
Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
2. Kesenangan
Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap
Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya.
4. Hubungan yang makin baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
5. Tindakan
Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dengan mengacu pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman
2. Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman
3. Diduga lingkungan kerja, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman

C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:2014). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. IN HUTANI IV yang berjumlah 35 orang.

Menurut Sugiyono (2014:116) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, penentuan sebuah sampel harus dipilih sedemikian rupa sehingga setiap satuan elemeter mempunyai kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih” dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel karna jumlah yang sedikit 35 orang

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Bentuk data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Pengambilan atau pengumpulan data primer tersebut dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan. Data sekunder diperoleh atau dikumpulkan dari literatur-literatur, majalah, buku maupun sumberpenting lainnya.

Pengukuran Variabel Penelitian

Seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan Skala Likert. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan asumsi bahwa skala likert menghasilkan variabel dalam skala interval sekaran (1999). Masing-masing alternatif jawaban akan diberi skor numerik sebagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Untuk melakukan pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan kuesioner. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu akan diuji validitas dan uji reabilitas yang gunanya adalah untuk menguji valid atau tidaknya item pertanyaan kuesioner

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Analisis Regresi Berganda
5. Koefisien Determinasi
6. Uji t
7. Uji F

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja. Adapun penjelasan secara rinci sebagaimana diterangkan dibawah ini :

Tabel Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.657	5.918		3.152	.004
Lingkungan Kerja	.419	.122	.507	3.436	.002
Komunikasi	.099	.078	.188	1.274	.212

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber pengolahan data spss

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,657 + 0,419 X_1 + 0,099 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Komunikasi

Persamaan tersebut berarti

1. Konstanta sebesar 18,657 artinya jika lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) nilainya adalah 0, Maka kinerja (Y) nilainya adalah 18,657.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,419 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,419, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, semakin meningkat lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja, demikian juga keadaan sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel komunikasi (X2) sebesar 0,099 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komunikasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,099, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi dengan kinerja, semakin meningkat komunikasi maka semakin meningkat kinerja, demikian juga keadaan sebaliknya.

Koefisien Derteminasi (R²)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.266	2.779

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber pengolahan data spss

Berdasarkan tabel diatas diketahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja terlihat dari nilai koefisien korelasi sebesar (R) 0,309. Pengujian R Square diperoleh nilai koefisien sebesar 0,309 atau sebesar 30,9 %. Artinya lingkungan kerja dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. IN HUTANI IV sebesar 30,9 % sedangkan sisanya 69,1 % lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh X1, X2 terhadap Y dari kuesioner yang disebarakan kepada sebanyak 35 responden, diperoleh data yang dapat digunakan untuk diolah menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Data yang diperoleh menggunakan spss menggunakan analisis regresi berganda.

Dibawah ini disajikan hasil pengujian linear berganda, model sumery yang digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 seperti yang dikemukakan pada bab 2 diatas, yang terlihat pada tabel berikut :

Variabel	Signifikansi	Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0,002	0,05	Signifikan
Komunuikasi (X2)	0,212	0,05	Tidak Signifikan

Sumber pengolahan data spss

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002. Didalam melakukan tahapan pengujian hipotesis melalui uji t-statistik digunakan α sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka keputusannya lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IN HUTANI IV Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel komunikasimemiliki nilai signifikansi sebesar 0,212. Didalam melakukan tahapan pengujian hipotesis melalui uji t-statistik digunakan α sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,212 > 0,05$ maka keputusannya komunikasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IN HUTANI IV Kabupaten Pasaman.

Hipotesis Ke Tiga

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110.499	2	55.250	7.155	.003 ^a
Residual	247.101	32	7.722		
Total	357.600	34			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber pengolahan data spss

Uji F dimaksudkan untuk menguji hipotesis ketiga dari penelitian yang menyatakan bahwa variabel independen terdiri dari lingkungan kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IN HUTANI IV Kabupaten Pasaman. Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen, dengan kata lain apakah garis regresi tersebut secara bermakna sebagai penaksir. Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Dimana:

Ho = lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IN HUTANI IV Kabupaten Pasaman

Ha = lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IN HUTANI IV Kabupaten Pasaman

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan 0,003 didalam tahapan pengujian digunakan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikan $0,003 < 0,05$, maka keputusan nya adalah Ho ditolak

dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMPN 1 Lubuk Sikaping.

Selanjutnya hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan seperti pada tabel berikut :

Hipotesis	Pernyataan	Kepurusan
H_1	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IN HUTANI IV Kabupaten Pasaman	Diterima
H_2	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IN HUTANI IV Kabupaten Pasaman	Ditolak
H_3	Lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IN HUTANI IV Kabupaten Pasaman	Diterima

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis data dan intreprastasi hasil penelitian serta pembahasan hasil yang telah disampaikan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IN HUTANI IV Kabupaten Pasaman. Dimana pada uji t-statistik diperoleh hasil $0,002 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ke dua secara parsial, ditemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IN HUTANI IV Kabupaten Pasaman. Dimana pada uji t-statistik dipeoleh hasil $0,212 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ke tiga secara simultan, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INHUTANI IV Kabupaten Pasaman. Dimana pada uji t-statistik di peroleh hasil $0,003 < 0,05$.

Saran

1. Lingkungan kerja yang dilakukan PT. IN HUTANI IV hendaknya dilakukan perawatan secara konsisten untuk menjaga lingkungan kerja fisik diperusahaan agar terus baik tidak hanya menunggu jika ada inspeksi dari pusat saja, hal diharapkan agar lingkungan kerja fisik senantiasa terjaga dan tidak mengganggu kinerja karyawan.
2. Dengan melihat hasil penelitian bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja hendaknya perusahaan semakin meningkatkan komunikasi antar karyawan, karyawan dengan atasan agar kinerja semakin meningkat dengan melakukan upaya seperti pertemuan formal seperti rapat antar karyawan, antar atasan ataupun karyawan dengan atasan.
3. Komunikasi dan lingkungan kerja fisik hendaknya harus dijaga agar tidak terjadi masalah yang dapat menyebabkan terhambatnya kinerja perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif agar terus terjalin antara atasan dengan bawahan dalam perusahaan, dengan terjalannya komunikasi yang baik akan memicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Pemimpin perusahaan diharapkan lebih terbuka saat memberikan arahan-arahan pada bawahan mengenai pekerjaannya dan memperhatikan keluhan

karyawan mengenai kesulitan yang dialami dalam bekerja sehingga karyawan merasa nyaman di dalam bekerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arie Puspita Wardhani, Leonardo Budi Hasiolan dan Maria Magdalena Minarsih. 2016. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)*. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2.
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fred R. David. 2009. *Manajemen Strategis*. Akarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta
- Hasibuan. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam, Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Raymond, ross. 2003. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Rivai, Viethzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Rivai, Viethzal. 2014. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisis Sepuluh, Jakarta : Macanan Jaya Cemerlang.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja pegawai; teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Slamet, Achmat. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto. 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Terry. 2005. *Pengertian Komunikasi*. Jakarta: Salemba Humanika