

Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin di Masa Pandemi

Muhammad Imam Sidik Permana^{1)*}; Titien Agustina²⁾; Lita Nortyana¹⁾;

¹⁾Manajemen, STIMI Banjarmasin; ²⁾Pascasarjana, STIMI Banjarmasin
(Diterima 17-05-2022; Disetujui 26-05-2022)

E-mail: ^{1)*} imsidik12@gmail.com

²⁾ titienagustina9@gmail.com

¹⁾ litanorfiana@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of work communication and the work environment on the performance of employees of PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin which was carried out during the Covid-19 pandemic. The influence test between variables is carried out simultaneously or partially. This research is a type of quantitative descriptive research with data collection methods through questionnaires. Data analysis using multiple linear regression. The results of the study show that work communication and work environment have a simultaneous or partial effect on employee performance during the Covid-19 pandemic. Work communication and work environment simultaneously affect the performance of Nusantara Surya Sakti Banjarmasin employees by 59.5%. While the partial effect of work communication on employee performance has an effect of 36.3% and the effect of the work environment on employee performance is 24.2%.

Keywords: Employee Performance, The Covid-19 Pandemi, Work Environment, Work Communication

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin yang dilakukan pada masa pandemic Covid-19 masih ada. Uji pengaruh antar variabel dilakukan secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic Covid-19. Komunikasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan Nusantara Surya Sakti Banjarmasin sebesar 59,5%. Sedangkan pengaruh secara parsial menunjukkan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 36,3% dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 24,2%.

Kata kunci: Kinerja karyawan, Lingkungan kerja, Komunikasi kerja, Pandemi Covid-19

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berupaya meningkatkan keuntungan persaingan dengan perusahaan lain. Keuntungan yang diraih melalui persaingan yang sangat ketat memerlukan sumber daya manusia yang handal. Untuk itu maka kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kinerja perusahaan tersebut baik secara umum atau spesifik. Kinerja secara umum merupakan hal yang menunjukkan keadaan sesuatu, kondisi sesuatu yang dapat berupa kuantitas maupun kualitas (keadaan yang secara umum, yang bersifat *trending* dan terkini). Hasil penilaian kinerja sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal dalam organisasi. Seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, *rekrutment*, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Kinerja bisa dipengaruhi oleh komunikasi kerja yang baik dalam organisasi. Komunikasi merupakan suatu proses sumber pesan (komunikator) mentransmisikan pesan kepada penerima pesan (Komunikasi) melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan (komunikasi) melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi (Afandi, 2018). Upaya menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu atau

menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang dikehendaki oleh pengirim pesan (Afandi, 2018). Pada (Robbins, 2013) menyebutkan bahwa komunikasi kerja membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik para karyawan tersebut bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang kurang, dsb.

Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan informasi (*to inform*), mendidik (*to educate*), menghibur (*to entertain*), dan mempengaruhi (*to influence*). Agar komunikasi berlangsung efektif, komunikator harus tahu khalayak mana yang akan dijadikan sasaran dan tujuan yang diinginkan. Komunikator harus tampil dalam membuat pesan agar komunikasi dapat menangkap pesan yang disampaikan komunikator dan untuk menciptakan komunikasi yang efektif maka pesan dalam komunikasi harus berhasil menumbuhkan respon komunikasi yang dituju (Afandi, 2018).

Ada 5 (lima) komponen yang ada dalam komunikasi yaitu: komunikator (orang yang menyampaikan pesan), pesan (pernyataan yang didukung oleh lambang), komunikasi (orang yang menerima pesan), media (sarana yang mendukung pesan apabila komunikasi jauh tempatnya atau banyak jumlahnya). Menurut (Afandi, 2018) lagi, komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan. Jelasnya, jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya maka komunikasi berlangsung dan dengan kata lain hubungan antara dua orang atau lebih itu bersifat komunikatif. Sebaliknya jika pesan yang dikirimkan tidak dimengerti oleh komunikasi, maka komunikasi tidak berlangsung dan dengan kata lain hubungan antara orang-orang itu tidak komunikatif. Komunikasi menjadi dasar bagi para pegawai untuk dapat memahami organisasi atau instansi (Rajhans, 2009). Melalui komunikasi para anggota organisasi dapat mendefinisikan tujuan, menggambarkan peran dan tanggung jawab anggota, mengoordinasikan pelaksanaan pekerjaan, serta membentuk jaringan informasi.

Selain komunikasi, maka lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Karena lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja tidak terkait langsung dalam pelaksanaan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2016). Menurut Mangkunegara (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Pada (Jay, Heizer, & Barry, 2015) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Gusdeni, Sundari, Alexandro, & Nibel, 2022). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana yang bersangkutan bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, akan melakukan aktivitas kerja dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Afandi, 2018).

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan semangat juangnya akan tinggi serta tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Penelitian (Rahmawanti, 2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Malang Utara. Penelitian (Lestary & Harmon, 2017) menganalisis bagaimana lingkungan kerja, kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dalam kondisi normal. Namun pada penelitian ini, tentang pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dilakukan peneliti pada masa menyebarnya wabah Covid-19. Komunikasi kerja dilakukan melalui berbagai saluran komunikasi *online*. Kemudian lingkungan kerja dalam kondisi tidak aman dari wabah Covid-19 sehingga semua orang, termasuk karyawan harus mengikuti berbagai aturan penanganan (protokol kesehatan), agar tidak terkapar Covid-19.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi yaitu pertama Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

Kedua kualitas pekerjaan (*Quality of Work*) berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Ketiga kemandirian (*Dependability*) berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Keempat Inisiatif (*Initiative*) berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab. Kelima Adaptabilitas (*Adaptability*) berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi. Keenam Kerjasama (*Cooperation*) berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Ketujuh *assigements*, mencakup lembur dengan sepenuh hati (Priansa, 2018).

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja berdasarkan indikator kinerja tersebut. Pengukuran kinerja dilakukan bertujuan untuk: (1) memastikan pemahaman pelaksanaan akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja, (2) memastikan tercapainya rencana kerja yang disepakati, (3) memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja serta membandingkannya dengan rencana kerja dan melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja, (4) memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati, (5) menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja operasional, (6) mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi, (7) membantu memahami proses kegiatan organisasi, (8) memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif, dan (9) menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan mengungkap permasalahan yang terjadi (Sedarmayanti, 2016).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif dengan teknik survey untuk menganalisis hubungan kausal antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Hubungan kausal antara kepuasan kerja dan kompensasi yang menunjukkan pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis data menggunakan statistik.

Data penelitian ini adalah data kuantitatif. Data penelitian ini merupakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner (Sanusi, 2014). Data penelitian ini adalah data interval. Data interval adalah data yang berasal dari objek atau kategori yang diurutkan berdasarkan suatu atribut tertentu. Jarak antara setiap objek atau kategori sama (Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013).

Variabel penelitian ini ada lima yaitu variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Variabel bebas adalah komunikasi kerja (X1), dan lingkungan (X2). Dengan demikian variabel bebas ada 2 variabel, yaitu komunikasi dan lingkungan kerja, dan variabel terikat berjumlah 1 variabel, yaitu kinerja karyawan.

Analisis data penelitian ini dilakukan dengan analisis deskripsi dan analisis korelasi. Statistik deskriptif merupakan alat analisis untuk menjelaskan, meringkas, mereduksi, menyederhanakan, mengorganisasi dan menyajikan data ke dalam bentuk yang teratur, sehingga mudah dibaca, dipahami dan disimpulkan (Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013). Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau masalah agar lebih mudah dipahami. Analisis deskripsi digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik sampel penelitian yang diuji. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menjelaskan data dari satu variabel. Ukuran deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah frekuensi dan rata-rata (Sanusi, 2014).

Uji asumsi klasik ini dilakukan melalui beberapa uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen yang lain dalam satu model. Selain itu uji multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari bias dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa uji multikolenieritas dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria bahwa nilai *Variance Infation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* $<$ nilai VIP, nilai *tolerance* juga tidak kurang dari 0,1.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, yaitu suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel atau bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Analisis regresi berganda merupakan perluasan dari regersi sederhana yaitu dengan menambah jumlah variabel bebas (regresi berganda) (Sanusi, 2014). Sedangkan untuk menguji hipotesis dilakukan uji hubungan secara parsial melalui uji t dengan menafsirkan nilai r. Uji F digunakan untuk menentukan hipotesis pengaruh komunikasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin secara simultan.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil dari penelitian ini diuraikan dalam bentuk narasi terhadap langkah-langkah yang sudah dilakukan dalam rangka pengumpulan dan pengolahan data berdasarkan rumus statistic yang sesuai dengan kajian ini. Berikutnya dilakukan diskusi atau pembahasan melalui perbandingan dengan hasil penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan maupun perbedaan. Sehingga pada penelitian ini dapat ditemukan apa yang menjadi kebaruannya.

Hasil

Sebelum dilakukan penggalan data, dilakukan uji coba angket penelitian ini. Uji instrumen dilakukan dengan dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah angket dinyatakan valid dan reliabel, maka angket penelitian dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keesahehan suatu instrumen. Menurut (Kurniawan, 2014) instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur aspek yang ingin diukur. Untuk mengukur validitas instrument digunakan rumus korelasi *product moment*. Nilai r hitung $>$ r tabel, maka item dalam angket valid (Nugroho, 2005). Analisis validitas ini dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 21.

Reliabilitas (kehandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner (Nugroho, 2005). Perhitungan reliabilitas dilakukan pada instrument yang sudah memiliki validitas indeks keandalannya dihitung dengan menggunakan koefisien alpha dari Cronback minimal 0,6 (Sugiyono, 2017).

Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan teknik belah dua (*split half*). Butir pertanyaan ganjil dikelompokkan dipisah dengan butir pertanyaan genap sehingga didapatkan dua kelompok butir pertanyaan. Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hasil perhitungan korelasi itu dimasukkan dalam rumus Spearman Brown (Sugiyono, 2017). Angket

dinyatakan reliabel jika Alpha Cronbach $> 0,60$. Analisis dilakukan dengan aplikasi SPSS Versi 21. Populasi penelitian ini berjumlah 35 orang.

Uji asumsi klasik dilakukan melalui beberapa uji, yaitu uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Chi Kuadrat*. Kriteria yang digunakan adalah Chi Kuadrat hitung $> r$ Chi Kuadrat table (Sugiyono, 2017). Model regresi yang baik memiliki residual yang terdistribusi normal. Uji ini dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, Skewness, dan Kurtosis atau uji kolmogorof Smirnov (Kurniawan, 2014).

Uji heterokedastisitas juga dilakukan dalam penelitian ini. Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen yang lain dalam satu model. Selain itu uji multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari bias dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada (Nugroho, 2005) menyatakan bahwa uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* $<$ nilai VIP, nilai *tolerance* juga tidak kurang dari 0,1.

Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel atau lebih dari variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Analisis regresi berganda merupakan perluasan dari regresi sederhana yaitu dengan menambah jumlah variabel bebas (regresi berganda) (Sanusi, 2014).

Uji hubungan secara parsial dilakukan dengan menafsirkan nilai r . Derajat hubungan ditentukan dengan nilai r dan nilai $\rho \leq 0,05$ menunjukkan terdapat hubungan. Jika nilai $\rho \geq 0,05$, maka tidak terdapat hubungan antar variabel. Uji hubungan secara simultan dan ketepatan model menggunakan uji F dan nilai $\rho \leq 0,05$. Jika F hitung $>$ F tabel dan nilai $\rho \leq 0,05$, maka hipotesis yang menyebutkan variabel bebas berpengaruh secara simultan diterima dan model penelitian yang diformulasikan sudah tepat. Uji F digunakan untuk menentukan hipotesis pengaruh komunikasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin secara simultan.

Hasil uji validitas angket penelitian menunjukkan valid semua. Karena r hitung melebihi dari rtabel. Sedangkan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan hasil yang reliabel semua. Dimana reliabilitas angket ditentukan oleh Cronbach's Alpha. Jika Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka angket sudah reliabel. Cronbach's Alpha angket komunikasi kerja 0,849, Cronbach's Alpha angket komunikasi kerja 0,842, dan Cronbach's Alpha angket kinerja 0,827 $> 0,6$. Jadi semua angket penelitian ini sudah reliabel.

Normalitas data dapat diketahui melalui diagram Normal P-P Plot of *regression standardized residual*. Jika pada diagram itu terdapat titik-titik menyebar mengikuti garis lurus, maka data berdistribusi normal. Data penelitian ini berdistribusi normal.

Sedangkan gejala multikolinieritas diketahui melalui nilai *tolerance* dan VIF. Jika *tolerance* $> 0,1$ dan VIF < 10 maka data penelitian tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Nilai *tolerance* data komunikasi kerja 0,632 dan lingkungan kerja 0,632 $> 0,1$. Nilai VIF komunikasi kerja 1,583 dan lingkungan kerja 1,538 < 10 . Jadi data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

Heterokedastisitas data dapat diketahui melalui diagram *regression adjusted predicted value*. Jika diagramnya menunjukkan titik-titik memancar tidak beraturan, maka data tidak mengalami gangguan heterokedastisitas. Data penelitian ini tidak mengalami gangguan heterokedastisitas karena hasil analisis regresi menunjukkan diagram *regression adjusted predicted value* berisi titik-titik menyebar tidak beraturan.

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan koefisien determinan (R^2) square menunjukkan

persentase pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Nilai R square pada tabel di atas 0,595 X 100% menjadi 59,5%. Komunikasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan Nusantara Surya Sakti Banjarmasin sebesar 59,5%. Hasil uji simultan terlihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji F

No.	df	F	Sig.	F hitung
1.	2	23.512	.000 ^b	3,32
2.	32			
3.	34			

Diolah, 2022

Nilai F hitung sebagaimana tabel tersebut diatas menunjukkan pengaruh simultan komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Jika F hitung > F tabel dan signifikansi < 0,05, maka hipotesis yang menyebutkan komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan diterima. Nilai F hitung 23,512 > F tabel 3,32 dan signifikan 0,000 < 0,05. Jadi hipotesis ini diterima. Sedangkan hasil uji parsial masing-masing variabel terlihat dari tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-2.161	3.434	-.629	.534		
	X1	.315	.087	3.627	.001	.632	1.583
	X2	.219	.090	2.425	.021	.632	1.583

Diolah, 2022

Tabel t dapat digunakan memprediksi pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara parsial. Jika signifikansi < 0,05 maka pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja diterima. Nilai signifikansi hitung pengaruh komunikasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) pada tabel t di atas 0,001 < 0,05. Nilai signifikansi hitung pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) 0,021 < 0,05. Dengan demikian hipotesis berbunyi komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian ini yang dilakukan pada masa pandemic Covid-19 yang belum berakhir. Artinya covid-19 masih ada namun sudah mulai melandai dan masyarakat bersiap-siap untuk menyambut kegiatan mereka dengan kondisi yang normal kembali. Dari hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Nusantara Surya Sakti Banjarmasin. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan kondisi pandemic yang mulai melandai, dimana masyarakat sudah mulai beraktivitas mendekati kondisi normal, maka hasil penelitian ini tidak terlalu jauh berbeda dengan kondisi normal seperti tidak ada pandemic covid-19. Temuan ini didukung pendapat ahli. Kinerja dipengaruhi oleh komunikasi kerja yang baik dalam organisasi. Komunikasi merupakan suatu proses terjadinya sumber pesan mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi (Afandi, 2018). Upaya menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu, menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak

mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki (Afandi, 2018). Disebutkan (Robbins, 2013) bahwa komunikasi kerja membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja.

Dalam (Sedarmayanti, 2016) menyatakan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Pada (Jay et al., 2015) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Dalam (Afandi, 2018) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung temuan ini. Penelitian (Wardhani, Hasiolan, & Minarsih, 2016) meneliti dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). Hasil dari penelitian dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut : Variabel Lingkungan (X1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252. Sedangkan untuk nilai thitung ($4.311 > t_{tabel} (1,684)$ dan $sign.(0,000) < sign \alpha (0,05)$ secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila Lingkungan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang ditata dengan desain interior ruang yang memikat, serta sirkulasi udara yang bebas maka ruangan tersebut walaupun tidak ber AC, maka udaranya pun akan nyaman juga.

Dengan lingkungan kerja seperti ini, pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Variabel Komunikasi (X2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,423. Sedangkan untuk nilai thitung ($5,187 > t_{tabel} (1,684)$ dan $sign.(0,000) < sign \alpha (0,05)$. secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti apabila Komunikasi kerja pegawai pada pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang baik maka kinerja akan meningkat. Variabel Kepemimpinan (X3) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,186. Sedangkan untuk nilai thitung ($2,344 > t_{tabel} (1,684)$ dan $sign.(0,024) < sign \alpha (0,05)$. secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti apabila Kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil uji F dapat dijelaskan bahwa terdapat kelayakan dalam penelitian ini sehingga penelitian dapat dilanjutkan sesuai dengan semestinya, dengan nilai F hitung $32.446 > F_{tabel} = 2,82$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh independen variabel Lingkungan kerja (X1), Komunikasi kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara bersama – sama terhadap dependen variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.672 % sedangkan sisanya sebesar 32,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian di atas (gaji, insentif, penghargaan dan lain-lain).

Penelitian (Mandagie, Kawet, & Uhing, 2016) meneliti judul tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado. Hasil uji ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja merupakan faktor atau variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado. Lingkungan kerja dalam organisasi merupakan faktor yang penting bagi kinerja pegawai khususnya di organisasi publik sehingga pihak pimpinan harus memperhatikan hal ini dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja.

Penelitian (Surajiyo & Dahlan, 2019) meneliti judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara variabel Independen

yaitu Lingkungan kerja dan komunikasi terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Nilai Uji Hipotesis (Ttest) diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, kemudian Variabel Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Uji Koefisien determinasi dari kinerja Pegawai di pengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi, dan model tersebut telah diuji melalui dari hasil asumsi klasik.

Penelitian (Julita & Arianty, 2019) meneliti judul tentang Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, dan uji T, dan uji F, koefisien determinasi) digunakan sebagai metode analisisnya. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Penelitian (Junaidi, 2018) meneliti judul tentang Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Hipotesis1 (H1) : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Hipotesis2 (H2) : terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Hipotesis 3 (H3) : terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin

Penelitian (Rahmadani, 2014) berjudul tentang Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. Hasil analisa dari regresi linier sederhana yaitu $\hat{Y} = 5,6 + 0,87X$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil korelasi yaitu nilai r sebesar 0,78 yang artinya ada hubungan yang positif dan kuat antara variabel X yaitu komunikasi dan variabel Y yaitu kinerja. Analisa koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja dapat dijelaskan oleh komunikasi sebesar 60,84%, sedangkan 39,16% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. Hal ini dibuktikan secara matematis melalui uji hipotesis, dimana hasil uji $t_{hit} (6,47) > t_{tab} (2,052)$. Untuk itu, perlu adanya peningkatan hubungan komunikasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

Penelitian (Satriowati, Paramita, Hasiholan, & Budi, 2016) berjudul tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel mediasi pada Laundry Elephant King. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Hasil lainnya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Didi, Adha, & Asriyah, 2019) berjudul tentang Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten dengan nilai t hitung sebesar 8,721 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan koefisien determinasi (R²) yang didapat sebesar 0,481 yang artinya sebesar 48,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian (Ardiansyah, 2016) berjudul tentang Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Penelitian ini merupakan penelitian *ekplanatory* yang bertujuan untuk, menguji pengaruh peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja

karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 152 responden dan mereka adalah karyawan bagian produksi pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah (*probabilitas sampling*), sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan (*simple random sampling*). Pengumpulan data menggunakan metode survei langsung dengan instrumen kuisioner. Untuk selanjutnya dianalisis menggunakan metode dan teknik analisis *Partial Least Square (PLS) ± Structural Equation Model (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Penelitian (Rialmi & Morsen, 2020) berjudul tentang Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. Hasil penelitian disiplin kerja pada PT Utama Metal Abadi dengan 10 pernyataan, memberikan jawaban yang bervariasi. Indikator pemahaman diperoleh skor sebesar 3,75 indikator kesenangan skor sebesar 3,89, indikator hubungan yang makin baik skor 3,76, indikator pengaruh pada sikap skor sebesar 3,96. Secara keseluruhan skor rata-rata dari lima indikator termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Kinerja karyawan pada PT Utama Metal Abadi responden, memberikan jawaban yang bervariasi. Indikator Tanggung jawab skor sebesar 3,87, indikator kerja sama skor sebesar 3,77, indikator disiplin rata-rata skor 3,85, indikator keterampilan skor rata-rata sebesar 3,98 Secara keseluruhan skor rata-rata dari lima indikator termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,592 atau 59,2% sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(8,341 > 2,011)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Sofyan, 2013) berjudul tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Peningkatan produktivitas kerja PNS bukan hanya masalah pada jumlah hari kerja saja, Namun juga dilakukan dengan melakukan pengaturan hari libur nasional dan cuti bersama untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama.

Demikian halnya dengan kantor BAPPEDA Kab. X, peningkatan produktifitas sangat diperlukan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam hal ini penelitian dilakukan guna mendapatkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja kerja pegawai, apakah berpengaruh terhadap produktifitas atau tidak. Ada dua variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja (independent variabel) dan Kinerja kerja (dependent variabel). Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Penelitian (Hutabarat, Sianturi, & Sihombing, 2019) berjudul tentang Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Medan. Hasil penelitian terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) nilai t_{hitung} lingkungan kerja adalah 2,486 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,664 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,486 > 1,664$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,015 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Medan. Hasil uji F (Uji Serempak) memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 35,025 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($= 0,05$) adalah 2,72 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $35,025 > 2,72$ dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,005$). Dengan demikian, secara serempak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Medan.

Penelitian (Holid & Meilani, 2018) berjudul tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik di Sebuah Perguruan Tinggi di Indonesia. Hasil analisa statistik deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Analisa regresi sederhana pun menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan keterkaitan pengaruh diantara kedua variabel, kualitas hubungan sesama karyawan sebagai bagian yang essential dari lingkungan kerja sosial harus terus diperhatikan oleh institusi dan ditingkatkan sehingga lingkungan kerja sosial yang tercipta dapat secara optimal mendukung kualitas kinerja karyawan.

Penelitian (Rahmawanti, 2014) berjudul tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Lestary & Harmon, 2017) meneliti judul tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y=40.404+0,438X$. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi *Detail Part Manufactur* Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan dengan adanya peningkatan komunikasi kerja dan lingkungan kerja, walaupun di masa pandemi Covid-19. Komunikasi yang baik dalam organisasi walau pun terkendala harus menggunakan saluran media karena masih tingginya covid-19, tidak menjadikan kendala yang berarti dalam pekerjaan. Karena pesan berupa tugas maupun perintah dan laporan bisa disampaikan dengan jelas dan sesuai prosedur. Tugas yang disampaikan diterima dengan jelas dan dipahami dengan baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Demikian juga lingkungan kerja, walaupun masih dalam kondisi pandemi Covid-19 yang belum normal, namun sudah dapat menunjang kelancaran pekerjaan. Sehingga lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini dapat disimpulkan: 1) Komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin secara simultan, dimasa pandemi Covid-19. 2) Komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin secara parsial, walau pun di masa pandemi Covid-19 yang belum berakhir, namun sudah mulai melandai.

Penelitian ini belum memasukkan variabel kepuasan. Variabel kepuasan sangat ditentukan oleh komunikasi kerja yang baik dan lingkungan yang kondusif untuk bekerja. Peneliti yang akan datang perlu menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN → (11 pts)

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 53(9).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ardiansyah, D. O. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Dimas Okta Ardiansyah. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. Retrieved from <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/70/11>

- Didi, W., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) PROVINSI BANTEN. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30. Retrieved from <https://e-journal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487/1040>
- Gusdeni, G., Sundari, S., Alexandro, R., & Nibel, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di CV 77 Kepindo Sejahtera. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 14(2), 218–223. <https://doi.org/10.37304/jpips.v14i2.7723>
- Holid, A., & Meilani, R. I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan direktorat akademik di sebuah perguruan tinggi di Indonesia (The influence of social work environment on academic directorate employees ' performance at a higher education institution in Indonesi. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN*, 3(1), 54–62. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9456>
- Hutabarat, L. M., Sianturi, M., & Sihombing, N. S. (2019). 240JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November); 240-249 PENGARUH LINGKUNGAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK PARIWISATA MEDAN. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 9(2), 240–249. Retrieved from <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/355/383>
- Jay, Heizer, & Barry, R. (2015). *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan* (11th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Julita, & Arianty, N. (2019). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN. *Repository UNA Medan*, 195–205. Retrieved from <http://repository.una.ac.id/50/2/Julita.pdf>
- Junaidi. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) CABANG BANJARMASIN. *At-Tadbir*, 2(1). Retrieved from <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/view/1190/1002>
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 93–103. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Mandagie, A. S., Kawet, L., & Uhing, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 344–354. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11602/11198>
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Nugroho, A. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmadani, A. (2014). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*, 2(1). Retrieved from <https://www.sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/21/21>
- Rahmawanti, N. P. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2). Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366>
- Rajhans, K. (2009). Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance. *Inter-science Management Review*, (January), 145–149. <https://doi.org/10.47893/imr.2009.1040>
- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 1–7. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3940/3001>
- Robbins, S. dan J. T. A. (2013). *Organizational Behavior, Concepts, Controversies and Applications* (Ten Editio). New York: New Jersey, Prentice Hall International, Inc.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Satriowati, E., Paramita, D., Hasiholan, P., & Budi, L. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA LAUNDRY ELEPHANT KING. *Journal Of Management*, 2(2). Retrieved from <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/578/563>

Sedarmayanti, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23. Retrieved from <https://journal.unimal.ac.id/miej/article/view/24>

Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R\&D. In *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung* (Vol. 225).

Surajiyo & Dahlan. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 24(2), 39–58.

Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.