

## Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Recycle Mandiri

Galuh Niken Kumalasari<sup>1</sup>, Rusnandari Retno Cahyani<sup>2</sup>, Anggit Dyah Kusumastuti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Administrasi Bisnis, Universitas Sahid Surakarta

Email: [galuhnickenku23@gmail.com](mailto:galuhnickenku23@gmail.com), [rusnandarirc@gmail.com](mailto:rusnandarirc@gmail.com), [dyahanggit@yahoo.com](mailto:dyahanggit@yahoo.com)

### Abstract

*This study aims to examine and analyze the influence of communication, work environment, and motivation on employee performance. The subjects of this study are contract employees at PT Asia Recycle Mandiri. The sample used consisted of 160 respondents. The analysis method applied is descriptive quantitative using multiple linear regression analysis techniques.*

*Partial test results indicate that the communication variable does not significantly affect employee performance, with a t-value of 0.471 and a significance level of 0.638. Since t-value < t-table ( $0.471 < 1.97490$ ) and the significance level > 0.05 ( $0.638 > 0.05$ ), H1 is rejected and H0 is accepted.*

*In contrast, the work environment variable shows a significant influence on employee performance, with a t-value of 6.080 and a significance level of 0.000. Since t-value > t-table ( $6.080 > 1.97490$ ) and the significance level < 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), H2 is accepted and H0 is rejected.*

*The motivation variable also significantly influences employee performance, with a t-value of 3.084 and a significance level of 0.002. Since t-value > t-table ( $3.084 > 1.97490$ ) and the significance level < 0.05 ( $0.002 < 0.05$ ), H3 is accepted and H0 is rejected.*

*Thus, the work environment and motivation variables are proven to have a significant influence on the performance of employees at PT Asia Recycle Mandiri, while communication does not have a significant influence.*

**Keywords:** Communication, Work Environment, Motivation, Employee Performance

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mendukungnya (Pramudia & Bagia, 2016). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi juga pada sektor manusianya (Sinambela, 2016). Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Usman, 2013).

PT Asia Recycle Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri plastik, beralamat di Jalan Solo Purwodadi Km 7 Selokaton Gondangrejo, Karanganyar, Jawa Tengah, Indonesia. PT Asia Recycle Mandiri memproduksi berbagai produk plastik seperti kantong plastik polybag untuk tanaman, kantong plastik tempat sampah, kantong plastik belanja, jas hujan plastik, apron plastik, dan sarung tangan plastik. Perusahaan ini menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 dan ISO 14001:2015 untuk menjaga kualitas pelayanan yang baik dan ramah lingkungan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, pencapaian target PT Asia Recycle Mandiri mengalami fluktuasi setiap bulannya yang disebabkan oleh perubahan permintaan pasar. Analisis periode Januari 2022 hingga September 2022 menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak mencapai tingkat optimal sehingga target tidak tercapai dengan baik. Data tersebut menjadi alat ukur kinerja karyawan pada PT Asia Recycle Mandiri.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dari keberhasilan suatu perusahaan. Dwiharsianti (2020) menyebutkan bahwa untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan tidak hanya perlu menghemat biaya tetapi juga perlu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik tidak hanya membantu perusahaan mencapai target, tetapi juga memperbaiki citra perusahaan dalam

bisnis. Selain itu, Pramudia, Susila, dan Bagia (2016) menekankan pentingnya kualitas SDM dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Mereka menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan dana yang tersedia tetapi juga oleh kualitas SDM yang mendukungnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola SDM dengan sebaik-baiknya, karena SDM yang kompeten dan berkualitas dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dari keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian oleh Dwiarsianti (2020) menyebutkan bahwa untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan tidak hanya perlu menghemat biaya tetapi juga perlu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik tidak hanya membantu perusahaan mencapai target, tetapi juga memperbaiki citra perusahaan dalam bisnis. Selain itu, penelitian oleh Pramudia, Susila, dan Bagia (2016) menekankan pentingnya kualitas SDM dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Mereka menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan dana yang tersedia tetapi juga oleh kualitas SDM yang mendukungnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola SDM dengan sebaik-baiknya, karena SDM yang kompeten dan berkualitas dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009), komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat mendorong kinerja yang lebih baik karena mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kejelasan dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan keamanan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017). Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena dorongan internal dan eksternal dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2002). Studi internasional juga mendukung pentingnya ketiga faktor ini. Misalnya, penelitian oleh Kundu dan Gahlawat (2016) dalam "International Journal of Productivity and Performance Management" menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asia Recycle Mandiri. Fokus pada komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja didasarkan pada literatur sebelumnya yang menunjukkan bahwa ketiga faktor ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat mendorong kinerja yang lebih baik karena mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kejelasan dalam pelaksanaan tugas (Sutrisno, 2009). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan keamanan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017). Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena dorongan internal dan eksternal dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2002).

Kebaruan atau novelty dari penelitian ini terletak pada penggabungan ketiga variabel tersebut dalam konteks PT Asia Recycle Mandiri, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Dengan memahami pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan praktis bagi manajemen dalam mengambil langkah-langkah yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan dalam konteks industri plastik di Indonesia.

## 2. Kajian Pustaka

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Usman, 2013). Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan kerja sama (Prasetyo & Marlina, 2019).

### **Komunikasi dan Kinerja Karyawan**

Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide, dan perasaan dari satu pihak ke pihak lain untuk mencapai pemahaman yang sama (Tommy, 2016). Komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat mendorong kinerja yang lebih baik karena mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kejelasan dalam pelaksanaan tugas (Sutrisno, 2009). Menurut Mangkunegara (2017), komunikasi adalah proses di mana seseorang mentransfer informasi, gagasan, atau pemahaman kepada orang lain dengan harapan bahwa penerima pesan tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Penelitian oleh Maulida (2018) menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Bess Finance Banjarmasin. Studi internasional oleh Kundu dan Gahlawat (2016) juga mendukung bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

Hipotesis 1: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri.

### **Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar para pekerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka (Hertanto, 2011). Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas, bahan, dan kondisi yang dihadapi oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja. Penelitian oleh Nuraini (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap pelaksanaan tugas karyawan. Mangkunegara dan Augustine (2016) juga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International. Temuan ini diperkuat oleh penelitian internasional yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Kundu & Gahlawat, 2016). Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri.

### **Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang berasal dari diri sendiri, yang mendorong seseorang untuk bertindak dan melakukan perilaku tertentu (Astriana et al., 2019). Siagian (2002) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan atau daya dorong yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2007), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Penelitian oleh Supriyanto & Mukzam (2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Magelang. Penelitian internasional oleh Deci dan Ryan (2000) juga menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

Hipotesis 3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri.

### **Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Penelitian oleh Maulida (2018) dan Rudhito (2018) menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kundu dan Gahlawat (2016) dalam "International Journal of Productivity and Performance Management" juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dari berbagai penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi dari komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

Hipotesis 4: Komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri.

Dengan dasar teori dan hasil penelitian sebelumnya, kajian pustaka ini mengarahkan penelitian untuk menguji pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT

Asia Recycle Mandiri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan dalam konteks industri plastik di Indonesia. Berikut ini penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel. 1 Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti                                                                                                            | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Putra, Yoga (2021);<br>Rivaldo, Yandra (2021);<br>Hasrianti, Dwi (2020)                                             | Motivasi dan stres tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan, sementara kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. |
| 2  | Kurniawan, Ahmad (2018); Santoso, Rudi (2019); Rahmawati, Lestari (2020)                                            | Gaya kepemimpinan transformasional dan keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                               |
| 3  | Wijaya, Budi (2016);<br>Lestari, Dina (2017);<br>Yusuf, Ade (2021)                                                  | Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                                                        |
| 4  | Anggraeni, Ratna (2014); Herlambang, Andri (2015); Sari, Fitri (2023)                                               | Kompensasi, kepemimpinan situasional, dan digitalisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                                                                                                              |
| 5  | Ismail, Zainul (2022);<br>Mulyono, Teguh (2019);<br>Hartono, Widi (2016)                                            | Kesejahteraan karyawan, etika kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                                                                                                             |
| 6  | Kundu, S.C., Gahlawat, N. (2016); Sanders, K., Yang, H., & Li, X. (2020); Alfes, K., Shantz, A., & Truss, C. (2012) | Lingkungan kerja yang mendukung dan komunikasi efektif meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif berkorelasi erat dengan peningkatan kinerja. Motivasi tinggi berdampak positif pada kinerja karyawan.                                                                                                                                     |

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk menggambarkan fenomena yang ada sesuai dengan data yang diperoleh. Menurut Arikunto (2006), penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti tanpa menguji hipotesis tertentu, tetapi lebih pada mendeskripsikan data sebagaimana adanya. Pendekatan kuantitatif digunakan karena angka sangat penting dalam seluruh tahapan penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga interpretasi dan presentasi hasil (Arikunto, 2006). Penelitian ini dilaksanakan di PT Asia Recycle Mandiri, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri plastik yang berlokasi di Jalan Solo Purwodadi Km 7, Selokaton, Gondangrejo, Karanganyar, Jawa Tengah, Indonesia. Waktu penelitian berlangsung dari bulan Oktober hingga Desember 2023.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Menurut Sujarweni (2015), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan dari variabel dependen. Komunikasi diukur berdasarkan keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Usman, 2013). Lingkungan kerja diukur melalui pencahayaan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, dan hubungan antar pegawai (Sedarmayanti, 2015). Motivasi kerja diukur

berdasarkan dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab (Astria et al., 2019). Kinerja karyawan diukur dari segi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran, dan kerjasama (Prasetyo & Marlina, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asia Recycle Mandiri yang berjumlah 220 orang. Menurut Sujarweni (2015), populasi adalah keseluruhan entitas atau individu dengan atribut dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diinvestigasi. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling yang mempertimbangkan faktor-faktor tertentu. Sugiyono (2008) menjelaskan bahwa purposive sampling adalah metode penentuan sampel dengan mempertimbangkan faktor-faktor spesifik yang relevan dengan tujuan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah 160 karyawan yang telah dikontrak dan memiliki masa kerja lebih dari satu tahun.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Sanusi (2011) menyebutkan bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan dan dicatat secara langsung oleh peneliti melalui kuesioner. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan perusahaan. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap dan pendapat individu terhadap suatu objek, dengan rentang skor dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) (Usman & Akbar, 2017).

Validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan program SPSS versi 25. Validitas diuji dengan metode korelasi Corrected Item Total Correlations, di mana setiap item dikorelasikan dengan skor total. Menurut Sugiyono (2015), item dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Reliabilitas diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Sujarweni, 2015).

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengevaluasi apakah nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi signifikan antara variabel independen, menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji koefisien korelasi Rank Spearman untuk memastikan tidak ada ketidaksamaan varians residual (Indrawati, 2015; Rusmiati, 2017).

Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Indrawati (2015), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengestimasi nilai variabel prediktor terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji  $t$  untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dan uji  $F$  untuk menguji pengaruh simultan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Dengan menggunakan metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh hasil yang valid dan reliabel mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asia Recycle Mandiri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan dalam konteks industri plastik di Indonesia.

#### **4. Hasil dan Pembahasan**

##### **Hasil**

Penelitian ini menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner diolah menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan beberapa temuan penting yang disajikan dalam tabel 1 berikut:

**Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel         | Koefisien Regresi | t-Hitung |
|------------------|-------------------|----------|
| Konstanta        | 5.306             | 3.343    |
| Komunikasi       | -0.021            | -0.471   |
| Lingkungan Kerja | 0.283             | 6.080    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan.

**Tabel 2: Uji F (Simultan)**

| Sumber Variasi | Jumlah Kuadrat | df  | Rata-rata Kuadrat | F-Hit |
|----------------|----------------|-----|-------------------|-------|
| Regresi        | 330.896        | 3   | 110.299           | 23.5  |
| Residual       | 729.504        | 156 | 4.676             |       |
| Total          | 1060.400       | 159 |                   |       |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,471 < 1,97490$ ) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,638 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya variabel komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri. Temuan ini bertentangan dengan penelitian oleh Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat mendorong kinerja yang lebih baik. Namun, penelitian oleh Sumaki et al. (2015) mendukung hasil ini dengan menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam beberapa konteks tertentu. Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam konteks PT Asia Recycle Mandiri yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor-faktor teknis atau operasional yang lebih krusial. Selain itu, karyawan mungkin sudah memiliki pemahaman yang baik tentang tugas mereka sehingga komunikasi tidak menjadi faktor penentu utama dalam kinerja mereka.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,080 > 1,97490$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan keamanan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Kundu dan Gahlawat (2016) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Sebagai tambahan, lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup faktor fisik seperti

pencahayaannya dan ventilasi, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan dan dukungan dari manajemen (Sofyan & Hidayat, 2019).

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,084 > 1,97490$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri. Temuan ini mendukung penelitian oleh Siagian (2002) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karena dorongan internal dan eksternal dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian Deci dan Ryan (2000) juga menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja individu. Hasil ini konsisten dengan penelitian dari jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan Universitas Sahid Surakarta yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai tambahan, motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2018).

#### **Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Recycle Mandiri**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $23,587 > 2,66$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, artinya komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, ketika dikombinasikan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja, ketiga variabel ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Maulida (2018) dan Dwiharsianti (2020) juga menunjukkan bahwa kombinasi variabel-variabel ini dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia yang mempertimbangkan berbagai aspek secara bersamaan dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta mempertimbangkan pentingnya komunikasi dalam konteks yang lebih luas, perusahaan dapat mencapai kinerja karyawan yang lebih baik.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Asia Recycle Mandiri. Dengan meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta mempertimbangkan pentingnya komunikasi dalam konteks yang lebih luas, perusahaan dapat mencapai kinerja karyawan yang lebih baik. Penelitian ini juga memberikan wawasan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih komprehensif dan efektif. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk penelitian lebih lanjut yang dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*).

### **5. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Asia Recycle Mandiri. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,471 dengan tingkat signifikansi 0,638, yang mengindikasikan bahwa komunikasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara individu di PT Asia Recycle Mandiri. Sebaliknya, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,080 dan tingkat signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, motivasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,084 dengan tingkat signifikansi 0,002 menunjukkan bahwa motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri, sedangkan komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa implikasi dan saran dapat diberikan. Meskipun komunikasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini, perusahaan harus tetap berupaya meningkatkan komunikasi internal. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mengurangi kesalahpahaman yang mungkin timbul. Selain itu, mengingat lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, PT Asia Recycle Mandiri harus terus memelihara dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja. Penyediaan fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang bersih dan aman akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Motivasi yang baik terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan perlu terus mencari cara untuk memotivasi karyawan, baik melalui insentif, penghargaan, pelatihan, maupun program pengembangan karier. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan ini dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi berkala terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan melakukan evaluasi secara rutin, perusahaan dapat mengidentifikasi masalah yang mungkin muncul dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan. Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan PT Asia Recycle Mandiri dapat lebih meningkatkan kinerja karyawannya dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### Daftar Pustaka

- Astriana, A., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 45-56.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dwiharsianti, D. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transcal Suntech International. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(3), 75-88.
- Edison, E. (2016). Kinerja adalah Hasil Kerja. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 25-35.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hertanto, A. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 90-105.
- Indrawati, R. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Kundu, S. C., & Gahlawat, N. (2016). Effects of Workplace Environment on Employee Performance: An Empirical Study. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(3), 355-367.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bess Finance Banjarmasin. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 60-72.
- Pramudia, N., Susila, I. K., & Bagia, I. W. (2016). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(2), 150-165.
- Prasetyo, Y. A., & Marlina, L. (2019). Pengukuran Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 102-115.

- Putra, Yoga. (2021). Pengaruh Motivasi dan Stres terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Buah Baru Online di Gamping Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 67-78.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Rivaldo, Yandra. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Nagoya Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 89-100.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2002). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, M., & Hidayat, R. (2019). Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 45-58.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumaki, A., et al. (2015). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(3), 88-99.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Usman, H., & Akbar, P. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 70-83.