

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Medika Palembang

Meisya Ana Pratami¹, Fauziah Afriyani², Muhammad Bahrul Ulum³

^{1,2,3}Universitas Indo Global Mandiri

E-mail: meisyaanapratami2905@gmail.com¹, fauziah@uigm.ac.id², bahrulu1994@gmail.com³

Article History:

Received: 11 Maret 2024

Revised: 21 Maret 2024

Accepted: 24 Maret 2024

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

Abstract: *This research aims to determine the influence of the work environment, communication and work loyalty on employee performance at the PT Bima Sakti Medika Palembang office. The selected sample was 76 respondents. This research data was obtained from a questionnaire (primary data). Analytical techniques used in this research is the multiple linear regression method. Results Data analysis with the help of SPSS 27 shows that the results of the hypothesis test partially (t-test) Work Environment has a positive and significant effect on the system Employee performance. Communication has a positive and significant effect on employee performance. And work loyalty has a positive and significant effect on the employee performance system. Meanwhile, the results of the simultaneous test (f-test) based on the termination coefficient value prove that the Work Environment, Communication and Work Loyalty variables together have a positive and significant effect on Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Saat ini keberhasilan suatu perusahaan bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi setiap perusahaan. Selain itu perusahaan mencari dan merekrut karyawan dengan sumber daya manusia yang baik untuk dapat meningkatkan keefektifitasan perusahaan dan memperoleh hasil kerja yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Astuti, 2017). Perusahaan memilih sumber daya manusia yang terampil dan berkompeten, hal ini disebabkan perusahaan membutuhkan nilai lebih pada setiap output produk maupun jasa yang dijual ke pasaran baik kualitas maupun kuantitas. Karena itu setiap hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan perlu dilakukan evaluasi untuk meningkatkan nilai produktivitas dari setiap karyawan (Albasari & Adiwati, 2023).

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan ada beberapa karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja hal ini disebabkan oleh faktor lingkungan kerja dari faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah Sumber Daya Manusia,

dimana sumber daya manusia adalah salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan harus menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya (Ronald Donra Sihalo dan Hotlin Siregar, 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas nya sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan (Rodiyana et al., 2022). Kondisi lingkungan kerja baik itu tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara karyawan yang ada di tempat tersebut. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, fasilitas yang kurang cukup, kebersihan yang kurang baik, kantor yang cukup ramai kadang membuat kurang tenang dan hubungan kerja antar karyawan yang kadang berselisih karena berbeda pendapat. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rodiyana et al., 2022).

Persaingan di dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif membuat semua perusahaan memilih sumber daya manusia yang terampil dan berkompeten, hal ini disebabkan karena perusahaan membutuhkan nilai lebih pada setiap output produk maupun jasa yang dijual ke pasaran baik kualitas maupun kuantitas. Setiap hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui kekurangan yang ada sehingga dapat meningkatkan nilai produktivitas dari karyawan (Albasari & Adiwati, 2023).

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional suatu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Perusahaan tersebut harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan baik kepada outlet dan vendor. Setiap karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rodiyana et al., 2022).

Penelitian ini dilakukan di PT Bima Sakti Medica Palembang yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang berlokasi di Komplek Pergudangan Sky Park Bizz Blok B1 No,1 Jalan Alang – Alang Lebar Palembang. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2018 Terdapat Research gap atau pembeda dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian dimana penelitian ini berfokus pada PT. Bima Sakti Medica Palembang bahwa perusahaan ini ada yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang banyak terkadang membuat jam kerja berlebih. Kondisi seperti ini membuat beberapa karyawan merasa bosan dan jenuh pada pekerjaannya yang mereka lakukan sehingga menurunkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bima Sakti Medica Palembang yaitu lingkungan kerja, komunikasi, dan Loyalitas Kerja. Hal lain disebabkan juga oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang kurang harmonis serta loyalitas kerja yang berlebih sehingga membuat karyawan lelah dan bosan (Rodiyana et al., 2022).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas nya sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang bagus dan sebagainya (Rodiyana et al., 2022). Lingkungan kerja yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan

dapat menjelaskan suatu permasalahan yang terjadi secara detail, jujur, dan nyaman di dengar sehingga dapat mengoptimalkan suatu permasalahan yang ada. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Rodiyana et al., 2022).

Lingkungan kerja yang memiliki penerangan yang redup yang membuat karyawan sering salah menginput faktur, warna dinding yang mencolok dan membuat mata perih saat melihat komputer, sirkulasi udara yang kurang banyak, kebersihan yang kurang dan keamanan yang tidak begitu diperhatikan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya (Sunyianto, 2019). Dimana peneliti mengidentifikasi lingkungan kerja sebagai atmosfer perusahaan dimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Agar berhasil, perusahaan harus merencanakan lingkungan kerja mereka sedemikian rupa sehingga memperluas tingkat dedikasi dan inspirasi karyawan yang pada akhirnya akan menghasilkan hasil yang maksimal (Wardani & Indriati, 2023)

Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara yang membuat karyawan kurang fokus dalam mengerjakan suatu pekerjaan karena merasa terganggu oleh suara dari luar ruangan, fasilitas yang kurang cukup karena kurangnya pencahayaan dan warna dinding yang sangat mencolok membuat mata terasa perih saat menghadap layar komputer, kebersihan yang kurang baik karena toilet yang bau dan kotor membuat karyawan tidak nyaman saat sedang berada di dalam toilet, kantor yang cukup ramai kadang membuat kurang tenang dan hubungan kerja antar karyawan yang kadang berselisih karena berbeda pendapat. Selain itu lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya (Rodiyana et al., 2022).

Komunikasi lebih dari sekedar menyampaikan makna, tetapi makna tersebut harus bisa dipahami. Komunikasi harus meliputi pemindahan dan pemahaman makna, didalam komunikasi yang sempurna, sebuah pemikiran akan dikirimkan sehingga penerima dapat memahami hingga menggambarkan pesan yang sama dengan apa yang dimaksud pengirim. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam berkerja. Para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Pimpinan atau manajer menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya (Sawelu et al., 2019). Banyaknya karyawan dengan divisi yang berbeda beda ini merupakan salah satu tantangan bagi perusahaan, setiap karyawan mempunyai karakter dan egonya masing masing punya cara penyampaian yang berbeda beda, maka setiap karyawan dan divisi harus membuang ego nya masing masing, agar tidak terjadi rasa benci terhadap setiap divisi dan membuat karyawan enggan berkomunikasi secara optimal dalam melakukan pekerjaannya (Rahayuni, 2020).

Komunikasi yang dilihat dari tolak ukurnya yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan. Selama ini sudah cukup baik dari atasan tetapi ada beberapa permasalahan, yaitu atasan jarang sekali memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk bertindak sendiri, dan menjelaskan apa yang sebenarnya terjadi. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh setiap divisi bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antar divisi. Sehingga

konsekuensi dari perilaku ini bahwa para seluruh karyawan merasa kurang adil dengan keputusan atasan yang hanya mendengarkan penjelasan secara sepihak yang tidak dapat menyelesaikan masalah antar divisi (Rahayuni, 2020). Komunikasi Organisasi adalah sekumpulan persepsi para anggota organisasi terhadap apa yang terjadi dalam organisasi di mana mereka bekerja, Interaksi yang terjadi di antara anggota organisasi baik antar teman kerja, atasan dengan bawahan atau sebaliknya akan menambah pengetahuan dan pemahaman bagi anggota organisasi mengenai latar belakang, pengalaman, sikap dan perilaku orang lain. Komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi mengenai peristiwa komunikasi perilaku manusia, respons karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar persona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Laksono & Wilasittha, 2021).

Permasalahan pada komunikasi yang kurang baik karena adanya sistem senioritas pada perusahaan, seperti propokator antar karyawan, kalau kita benar mereka tetap berpegang teguh kalau kita salah, menjelek-jelekan kita ke atasan sehingga membuat komunikasi antara karyawan menjadi buruk dan saling tuduh menuduh dan sering beradu argument saat sedang melakukan pekerjaan yang bisa mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja.

Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik, dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan atasan kepada karyawan untuk mencapai sebuah target yang telah ditentukan dengan indikator di antara lain seperti ketaatan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Loyalitas adalah karyawan yang memandang secara positif dalam mengidentifikasi nilai-nilai perusahaan dan strategi yang dapat ditelusuri di luar komitmen terhadap sikap, kemudian ditunjukkan dalam loyalitas perilaku. Namun dalam konteks yang menantang atau disfungsi, karyawan yang setia dapat terpecah antara loyalitas organisasi mereka dan tanggapan pribadi mereka terhadap konflik atau disfungsi sehingga kesejahteraan pribadi mereka terancam (Alfiyah, 2018). Loyalitas karyawan merupakan perilaku kewarganegaraan organisasi yang mencerminkan kesetiaan kepada organisasi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Loyalitas Kerja Terhadap

Permasalahan pada loyalitas kerja pada perusahaan yaitu mencakup upah yang diberikan pada perusahaan karena banyak karyawan yang mengeluh akibat pemberian insentif yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan biasanya hitungan lembur di suatu perusahaan farmasi di hitung perjam di luar jam kerja, dan di perusahaan ini hanya di hitung 35 ribu sampai pekerjaan selesai. (Albasari & Adiwati, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana populasinya berasal dari karyawan PT. Bima Sakti Medica Palembang yang berjumlah 76 orang. Sample dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh sehingga semua populasi digunakan sebagai sample. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan terhadap hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian teoritik, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil percobaan sebaiknya ditampilkan

dalam berupa grafik atau pun tabel. Untuk grafik dapat mengikuti format untuk diagram dan gambar. (Times New Roman, size 12, Spacing: before 0 pt; after 0 pt, Line spacing: 1)

Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menguji apakah data mengikutidistribusi normal. Pada umumnya, uji ini digunakan ketika ingin menyatakan asal sampel dari populasi dengan distribusi tertentu. Proses ini melibatkan perbandinganantara data sampel dengan distribusi standar yang dianggap sebagai distribusi normal, dengan mempertimbangkan nilai mean dan standar deviasi yang sama. Dengan kata lain, uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan untuk mengevaluasi apakah data dari berbagai variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Rincian hasil optimasi data kuesioner untuk uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditemukan di bawah ini.

Table 1. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		76
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,09274822
<i>Most ExtremeDifferences</i>	<i>Absolute</i>	0,146
	<i>Positive</i>	0,131
	<i>Negative</i>	-0,146
<i>Test Statistic</i>		0,146
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<0,001

Berdasarkan uji normalitas didapat *asympt.sig (2-tailed)* adalah $<0,001$ dan $<\alpha = 0,05$ data dianggap tidak terdistribusi dengan normal, namun menurut Central Limit Theorem (CLT) jika data > 30 maka data dianggap sudah besar (banyak), sehingga asumsi normalitas dapat diabaikan.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi interaksi antara variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi. Skala pengujian yang tinggi menunjukkan dampak multikolonieritas, menandakan kurangnya interaksi antar variabel yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Variance Inflation Factor (VIF) digunakan sebagai parameter penilaian keberadaan multikolonieritas dalam model regresi. Rumus $VIF = 1/\text{toleransi}$ digunakan, dengan toleransi yang setara atau lebih besar dari VIF yang tinggi. Batas standar dengan nilai cut off sebesar 0,10%, sering digunakan untuk mendeteksi multikolonieritas, dan batas nilai VIF 10 umumnya dianggap sebagai indikator. Hasil pengukuran uji multikolonieritas pada data kuesioner dapat dilihat di bawah ini.

Table 2. Hasil Uji Multikolonieritas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Lingkungan kerja	0,401	2,496
Komunikasi	0,356	2,808
Loyalitas kerja	0,290	3,444

Berdasarkan tabel di atas, tiap variabel independen dan dependen memiliki hasil tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi terhadap rata-rata di bawah asumsi multikolonieritas yang wajar, sehingga memudahkan untuk melanjutkan langkah pengukuran berikutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas yang telah dilakukan, pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah varians dari kesalahan (residuals) dalam model statistik berubah secara signifikan antara kelompok atau level variabel prediktor tertentu. Berikut uji Glejser dari pengujian heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Table 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig	Nilai Sig
Lingkungan Kerja	$<0,001$	0,05
Komunikasi	0,002	0,05
Loyalitas Kerja	0,017	0,05

Dari hasil uji heteroskedastisitas setiap variabel dependen dan independen memiliki angka Sig $> 0,05$ menandakan bahwa data tersebut menyebar secara merata atau homogen, tanpa adanya kecenderungan atau struktur tertentu yang dapat diidentifikasi dengan mudah.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada pengujian sebelumnya telah dinyatakan bahwasanya pada penelitian ini dapat melanjutkan atau layak untuk dilakukan pengolahan data selanjutnya. Di bawah ini merupakan hasil pengolahan untuk uji regresi linear berganda.

Table 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)	3,985	1,826		2,182	0,032		
Lingkungan kerja	0,334	0,088	0,335	3,787	$<0,001$	0,401	2,496
Komunikasi	0,274	0,084	0,324	3.257	0,002	0,356	2,808
Loyalitas kerja	0,308	0,126	0,270	2.447	0,017	0,290	3,444

Dari tabel hasil pengujian regresi linear berganda di atas, dapat disusun dalam persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,985 + 0,334X_1 + 0,274X_2 + 0,308X_3 + e$$

Nilai Konstanta atau Intersep (a) adalah 3,985%, yang berarti secara rata-rata nilai Kinerja karyawan adalah 3,985%. (ketika Lingkungan kerja, Komunikasi, serta Loyalitas kerja bernilai nol). Koefisien regresi Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap peningkatan Kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 33,4% (b1). Dengan kata lain, kenaikan 1 persen Lingkungan kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 33,4% dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi Komunikasi juga memiliki dampak positif terhadap peningkatan Kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 27,4% (b2). Artinya, kenaikan 1 persen Komunikasi akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 27,4%, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi Loyalitas kerja juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan Kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 33,8% (b3). Dengan demikian, kenaikan 1 persen Loyalitas kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 33,8% dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Uji t

Uji t diperlukan guna melihat adanya sebuah pengaruh secara parsial dari variabel independennya yakni Lingkungan kerja, Komunikasi serta Loyalitas kerja terhadap variabel dependennya yakni Kinerja karyawan. Di bawah ini merupakan hasil uji t dari pengolahan data yang telah dilakukan.

Table 5. Hasil Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	<i>Sig.</i>
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	3,985	1,826		2,182	0,032
Lingkungan kerja	0,334	0,088	0,335	3,787	<0,001
Komunikasi	0,274	0,084	0,324	3,257	0,002
Loyalitas kerja	0,308	0,126	0,270	2,447	0,017

$$t = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t = (0,025 ; 76 - 4)$$

$$t = (0,025 ; 72)$$

$$t = 1,993$$

1. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t-hitung variabel Lingkungan kerja sebesar (3,787) > t-tabel (1,993) dengan nilai sig t (<0,001) < 0,05. Maka hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima dan variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t-hitung variabel Komunikasi sebesar (3,257) > t-tabel (1,993) dengan nilai sig t (0,002) < 0,05. Maka hipotesis diterima dan variabel Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t-hitung variabel Loyalitas kerja sebesar

(2,447) > t-tabel (1,993) dengan nilai sig t (0,017) < 0,05. Maka hipotesis diterima dan variabel Loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. Uji F

Uji F diperlukan guna melihat adanya sebuah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependennya, dengan cara membandingkan antara f- hitung dengan f-tabel. Di bawah ini merupakan hasil Uji F dari pengolahan data yang telah dilakukan.

Table 6. Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	966,307	3	322,122	70,604	<0,001 ^b
<i>Residual</i>	328,470	72	4,562		

Jika tingkat probabilitas signifikansi penelitian <alpha 0,05, maka hipotesis diterima atau f-hitung > f-tabel maka terdapat pengaruh variabel X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap variabel Y. Kemudian didapat hasil perhitungan f-tabel sebagai berikut dimana diketahui nilai k (jumlah variabel) =3, dan n (jumlah sampel penelitian) = 35 sampel, maka didapatkan nilai f sebesar

$$f = f(k; n-k)$$

$$f = f(3; 76 - 3)$$

$$f = (3; 73)$$

$$f = 2,73$$

Terdapat nilai signifikansi sebesar <0,001 < 0,05 maka hipotesis dapat diterima. Kemudian di dapatkan hasilnya berdasarkan tabel distribusi f-tabel sebesar 2,73. Maka nilai f-hitung sebesar (70,604) > f-tabel (2,73). Sehingga, dari pengukuran tersebut dapat disimpulkan yaitu Lingkungan kerja , Komunikasi serta Loyalitas kerja mempengaruhi Kinerja karyawan terbukti secara simultan.

5. Uji R

Koefisien korelasi dan determinasi diinterpretasikan sebagai ukuran dari hubungan antar variabel beserta tingkat kekuatannya. Korelasi mencerminkan seberapa besar hubungan antar variabel, sementara determinasi menggambarkan seberapa besar variasi satu variabel dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam tabel pengolahan data di bawah ini, terdapat koefisien korelasi (R).

Table 7. Hasil Uji R

<i>Model</i>	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,864	0,746	0,736	2,136

Nilai koefisien korelasi adalah 0,864 (86,4%) artinya variabel independen memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat terhadap variabel dependen. Jika dibandingkan pada tabel pedoman interpretasi R, persentase R= 0,736% menunjukkan tingkat hubungannya berada pada kategori yang kuat.

6. Uji R²

Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang memperlihatkan sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam sebuah model regresi. Berikut hasil pengujian determinasi.

Table 8. Hasil Uji R²

<i>Model</i>	R	R Square	<i>Adjusted RSquare</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,864	0,746	0,736	2,136

Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0.746 (74,6%) artinya variabel independent mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 74,6%. Sisanya sebanyak 25,4% (100% - 74,6% = 25,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan tabel 3.4 Acuan Range Koefisien Korelasi, nilai koefisien determinasi atau R² memiliki korelasi koefisien yang kuat karena berada diatas > 60%.

Pembahasan

Pada bagian ini merupakan pembahasan tiap hipotesis terkait hasil pengolahan data kuantitatif untuk di gabungkan dan diolah, berikut penjelasannya.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat dipaparkan, maka diketahui bahwa variable lingkungan kerja (X1) memiliki t hitung 3,787 yang lebih besar dari t *table* 1,993 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu keadaan dari indikator lingkungan fisik (X1) lingkungan kerja bahwa berdasarkan hasil penelitian PT. Bima Sakti Medica Palembang yang berupa cahaya yang kurang terang membuat mata sakit ketika melihat komputer dan membuat tidak nyaman dalam bekerja, warna dinding yang tidak terang membuat pengelihatan tidak jelas ketika sedang mengerjakan tugas perusahaan yang membuat salah dalam menginput data dari fakur vendor, udara yang dingin di dalam ruangan yang kecil membuat tubuh merasa mengigil dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, suara yang berisik dari luar dan ruangan yang tidak kedap suara membuat kurang fokus dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pembaca tahu bahwa itu keadaan pada hasil tempat penelitian. dengan adanya Lingkungan kerja, terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan menurut Mangkunegara (2013) 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

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat dipaparkan, maka diketahui bahwa *variable* komunikasi (X2) memiliki t hitung 3,275 yang lebih besar dari t *table* 1,993 dan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Adapun indikator komunikasi yaitu keadaan dari indikator lingkungan fisik (X2) komunikasi bahwa berdasarkan hasil penelitian PT. Bima Sakti Medica Palembang yang berupa pemahaman antar karyawan yang cenderung berselisih paham karena kurangnya komunikasi antar karyawan, dan pengaruh pada sikap yang menyebabkan senioritas pada karyawan perusahaan, dan tindakan yang berpengaruh pada sifat dan sikap karyawan terhadap karyawan lainnya dengan adanya Komunikasi, terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja karyawan sehingga pembaca tahu bahwa itu keadaan pada hasil tempat penelitian. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh T. Hani Handoko (2013) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

3. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil tersebut dapat dipaparkan, maka diketahui bahwa *variable* loyalitas kerja (X3) memiliki t hitung 2,447 yang lebih besar dari t *table* 1,993 dan nilai signifikan sebesar $0,17 < 0,05$. Adapun indikator loyalitas kerja yaitu keadaan dari indikator lingkungan fisik (X3) loyalitas kerja bahwa berdasarkan hasil penelitian PT. Bima Sakti Medica Palembang yang berupa tanggung jawab sebagai karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang berkaku, dan waktu yang dikeluarkan terlalu berlebih untuk menyelesaikan pekerjaan dan dikatakan lembur dengan bayaran yang tidak begitu banyak sehingga membuat karyawan mengeluh terhadap loyalitas yang diberikan dengan adanya Loyalitas kerja sehingga pembaca tahu bahwa itu keadaan pada hasil tempat penelitian, terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan . Berdasarkan hasil penelitian, terdapat konsistensi dalam temuan mengenai pengaruh positif dan signifikan dari Loyalitas kerja terhadap Kinerja karyawan. Menurut Preko dan Adjetey (2013) dalam penelitiannya menyatakan loyalitas karyawan berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan bahwa variabel Lingkungan kerja, Komunikasi serta Loyalitas kerja dapat mempengaruhi variabel Kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang disampaikan dilakukan oleh penelitian yang dilakukan Siti Rohimah (2018) Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan semakin optimal dalam melakukan pekerjaannya dan komunikasi yang nyaman akan membuat karyawan semakin semangat untuk bekerja. selain itu juga karyawan menjadi betah bekerja pada perusahaan dimana ia bekerja, yang akhirnya karyawan loyal kepada perusahaan. seperti halnya Alyani (2017) telah membuktikan dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan dari perolehan data kuantitatif (penyebaran kuesioner) pada PT. Bima Sakti Medica Palembang yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa lingkungan kerja, komunikasi serta loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. dalam hal tersebut maka dapat dikemukakan dan ditarik beberapa kesimpulan, di antaranya:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel X_1 (lingkungan kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dengan t-hitung sebesar 3,787 lebih kecil dari t-tabel (1,993). Kemudian, variabel X_2 (Komunikasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) dengan t-hitung sebesar 3,257 lebih besar dari t-tabel (1,993). Lalu variabel X_3 (Loyalitas kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) dengan t-hitung sebesar 2,447

lebih besar dari t-tabel (1,993).

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), didapatkan f- hitung sebesar (70,604) dan lebih besar dari f-tabel (2,73). Maka tiap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

DAFTAR REFERENSI

- Albasari, I. N. K., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pmp Unit Bobbin Jember. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>
- Alfiyah, S. E. (2018). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 144. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p144-155>
- Arif, F., Azis, A., & Susilawati. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tvri Stasiun Gorontalo. *Skripsi*, 5(6), 603–614. <https://repository.ung.ac.id/skripsi/show/931414137/pengaruh-komunikasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-tvri-stasiun-gorontalo.html>
- Astuti, Y. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tv Kabel. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 110(9), 1689–1699.
- Ayu, N. P., & Solichin, M. R. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(1), 34–47. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i1.51>
- Ghozali. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate SPPS 26.
- Kasmawati. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar. 1–79.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Rahayuni, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(20), 80–91. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/2749>
- Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Amanah Insani Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525–534. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.505>
- Sawelu, E. G., Adolfini, & Pandowo, M. H. C. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Mutiara Basaan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3369–3378.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sunyianto. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian - Agrobisnis Perkebunan (Stip-Ap) Medan. *Komunikologi: Jurnal Pengembangan Ilmu Komunikasi Dan Sosial*, 3(1), 1–11. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/KOMUNIKOLOGI/article/view/5312>
- Wardani, S., & Indriati, I. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. UPY Business and Management Journal (UMBJ), 2(2), 10–16. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v2i2.4849>
Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 4(2), 123–136