

Volume 7 Nomor 2 Agustus 2022

e-ISSN 2541-0938
p-ISSN 2657-1528

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI

VOLUME
7

NOMOR
2

SINTANG
AGUSTUS
2022

e-ISSN
2541-0938
p-ISSN
2657-1528



Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)

<http://jurnal.stkipersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE>

DEWAN REDAKSI

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Emilia Dewiwati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia
Husni Syahrudin, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Maria Ulfah, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Nuraini Asriati, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

TIM REVIEWER

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia
Muhammad Hasan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Rahmattullah, FKIP, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Suratno, Universitas Jambi, Indonesia
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) telah terindek

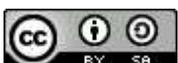


Alamat Redaksi:

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang,
Kalimantan Barat, Indonesia
Email: jurnaljurkami@gmail.com

Penerbit:

LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang



This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
Copyright ©2022, The Author(s)

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)
| e-ISSN 2541-0938 p-ISSN 2657-1528



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM GIRI TIRTA KABUPATEN GRESIK**

Ahmad Almahdi¹, Mei Retno Adiwati²✉

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur, Indonesia^{1,2}

✉Corresponding Author: adiwaty66@gmail.com

Author Email: aldialmahdi25@gmail.com

Article History:

Received June 2022

Revision June 2022

Accepted July 2022

Published August 2022

Keywords:

Communication;

Employee performance;

Work environment

Abstract:

Human resources become a factor that greatly affects the success of the company. Thus the company must also have skills in managing human resources as employees who work, because patented human resources will also have a good influence on the work tasks that exist in the company. Research this study aims to examine the impact of communication and work environment on employee performance at PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. Research in the character of a quantitative approach. The population of this research consisted of 63 employees, the sampling technique was used in the form of saturated sampling, and the entire universe was used as the research sample. We use surveys as a data collection method that is distributed to service and production personnel. Analytical model to analyze the data of the study with the SEM method using the PLS software. Research shows that better communication can improve employee performance at PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. Then they can increase the performance of employees at PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik in a suitable and good working environment.

Sejarah Artikel

Diterima: Juni 2022

Direvisi: Juni 2022

Disetujui: Juli 2022

Diterbitkan: Agustus 2022

Kata kunci:

Kinerja Karyawan;

Komunikasi;

Lingkungan Kerja

Abstrak:

Sumber daya manusia menjadi suatu faktor yang sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Dengan demikian perusahaan juga harus memiliki keterampilan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk karyawan yang bekerja, sebab sumber daya manusia yang paten juga akan berpengaruh baik terhadap tugas pekerjaan yang ada pada perusahaannya. Studi kajian pada penelitian bertujuan menguji adanya suatu pengaruh komunikasi serta lingkungan kerja akan kinerja dari karyawan di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. Studi melalui pendekatan secara kuantitatif. Populasi studi ini sejumlah 63 karyawan memakai penggunaan teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh ialah seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Penggunaan kuesioner untuk metode pengumpulan data, dibagikan ke karyawan pelayanan dan produksi. Model analisis yang dipakai dalam analisis data untuk studi ini dengan penggunaan metode SEM menggunakan software PLS. Hasil penelitian menampilkan adanya komunikasi secara baik yang selanjutnya mampu meningkatkan kinerja karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik., kemudian jika adanya lingkungan kerja yang memadai serta juga baik selanjutnya mampu meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.



How to Cite: Almahdi, A., Adiwati, M. R., 2022. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 7 (2) DOI : 10.31932/jpe.v7i2.1845



PENDAHULUAN

Seluruh organisasi memiliki harapan kepada karyawan agar bertanggung jawab serta amanah terhadap pekerjaannya, sebab perusahaan juga akan berfokus terhadap peningkatan kinerja karyawan serta perilaku karyawan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Dimanaaajika karyawan bekerja dengan sesuai harapan maka kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga akan bagus dan juga meningkat. Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkann kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut

Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan hal penting dalam pencapaian perusahaan, karena kinerja karyawan sendiri adalah sebagai suatu penilaian serta dapat menunjukkan bahwa sumber daya manusia sudah baik atau tidak dalam pekerjaannya. Permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kurang optimalnya karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan juga memiliki banyak faktor-faktor serta indikator penting didalamnya. Faktor dan juga indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hal utama pada pencapaian target perusahaan, berdasar pada pendapat (Silalahi et al., 2021) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah manifestasi dan hasil kerja yang karyawan capai berkaitan dengan peran ataupun tugas individu pada organisasinya serta terikat pada nilai maupun suatu standar yang tertentu oleh organisasi (Fachrezi & Khair, 2020) menyebutkan bahwa ada sejumlah faktor yang memberikan pengaruh bagi kinerja organisasi serta kinerja individu.

Beberapa faktor tersebut meliputi komunikasi, motivasi, & lingkungan kerja.

Komunikasi menjadi alat utama untuk menghubungkan semua pihak yang bersangkutan dengan perusahaan. Pace dan Faules dalam (Suparna, 2019) menyatakan bahwa komunikasi perusahaan didefinisikan sebagai realisasi dan penjabaran pesan antar seluruh unit komunikasi sebagai bagian pada hal yang tertentu.

Lingkungan kerja pada umumnya ialah suatu kondisi atau tempat karyawan melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja Menurut Nitisemito yang dikutip (Fachrezi & Khair, 2020) lingkungan kerja adalah semua tentang tenaga kerja dan dapat mempengaruhi satu sama lain dalam kinerja pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pada penelitian ini peneliti mengangkat salah satu perusahaan yang berada di kota Gresik yaitu PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. Dimana perusahaan ini juga termasuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) bidang pekerjaan pada penyediaan air minum.

Berdasarkan data produksi pada PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik yang menunjukkan adanya pencapaian target yang tidak stabil disetiap tahunnya. Penulis menduga salah satu penyebab tidak optimalnya kinerja adalah faktor komunikasi. Adapun dugaanya bahwa, karyawan perusahaan kurang dalam penyampaian informasi terkait dalam pekerjaan. Hal yang disebutkan tersebut akan menjadi kesalahpahaman antara karyawan terhadap karyawan atas penyampaian informasi yang tidak tersampaikan dengan jelas.

Terdapat beberapa indikator pada komunikasi meliputi; (1) Keterbukaan; suatu pihak berkomunikasi kepada pihak lain dengan berbicara secara terang – terangan, dalam artian keinginan untuk



terbuka ini dimaksudkan agar para individu dapat terbuka dalam menerima segala informasi serta memiliki keinginan untuk memberikan informasi mengenai individu tersebut yang dipandang dengan relevan sebagai pembicaraan dengan seorang lawan bicara. (2) Empati; dapat merasakan bagaimana perasaan yang dimiliki orang lain dengan mencoba mengerti perasaan orang tersebut melalui cara yang sama sehingga dapat memperoleh perasaan yang selaras. (3) Dukungan; melalui dukungan guna bisa mencapai komunikasi dengan pribadi lainnya secara efektif. Dukungan dapat terjadi melalui hal yang terucap maupun tidak terucap. Dukungan dengan tidak terucap bukan berarti memiliki konotasi buruk atau negatif, namun bisa diartikan sebagai aspek yang positif melalui sisi komunikasi.

Selain dari komunikasi, lingkungan kerja menjadi salah satu faktornya, dimana dugaan fenomena adanya hubungan antar karyawan yang kurang dalam menyelesaikan tugas kerja, dan juga kemampuan karyawan dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Jika tidak adanya hubungan baik dan kemampuan kerja lebih pada karyawan.

Terdapat beberapa indikator pada lingkungan kerja meliputi ; (1) Hubungan diantara para pegawai; Hubungan antara pegawai oleh pegawai lain diharapkan harmonis sebab guna pencapaian tujuan dari perusahaan dapat mudah untuk tercapai apabila terjalinnya kerjasama untuk menjalankan tanggung (2) Kemampuan dalam bekerja; kondisi dimana bisa memberikan rasa tenang serta aman di dalam melaksanakan pekerjaan (3) Ruang gerak dibutuhkan; ruang kerja diantara pegawai satu dengan yang lainnya serta peralatan kerja (kursi, meja, lemari dan lainnya).

Komunikasi dalam artian secara umum adalah penyampaian suatu melalui salah satu pihak ke pihak lain yang menjadi penerima informasi tersebut. (Karyaningsih, 2018) menyatakan bahwa komunikasi adalah kegiatan yang di Komunikasi ialah suatu aktivitas yang dilaksanakan bagi seseorang bertujuan untuk menyampaikan suatu isi pesan kepada orang lain guna mencapai tujuan tertentu. Seperti komunikasi dalam suatu organisasi, tempat di mana orang bekerja sama untuk memecahkan masalah, mengembangkan ide, atau berkomunikasi dalam kelompok pada suatu organisasi.

Menurut Sopiah yang dikutip (Zinni et al., 2020) berpendapat bila “Komunikasi diartikan sebagai penyimpanan ataupun pertukaran informasi bersumber pengirim ke penerima, baik melalui lisan, tulisan, ataupun melalui alat guna berkomunikasi”. Dimana komunikasi sendiri menjadi suatu alat untuk penyampaian suatu informasi.

Kemudian menurut (Fachrezi & Khair, 2020) Komunikasi yakni suatu proses dalam menyalin suatu informasi melalui ide ide untuk pihak lain, dapat oleh individu dan kelompok untuk menafsirkan makna dan melakukan tugas secara tepat. Penyampaian informasi oleh satu pihak yang tertuju ke pihak lainnya dan pihak yang menyampaikan tersebut berharap dapat memenuhi kewajibannya.

Lingkungan kerja yakni segalanya yang ada di sekitar tempat kerja dengan kemampuan pengaruh bagi moral serta juga kenyamanan kerja karyawan secara lingkungan kerja secara fisik ataupun lingkungan kerja secara non-fisik. (Widyaningrum, 2019) mengatakan lingkungan kerja yakni segalanya terdapat pada sekitar pekerja atau karyawan mampu memberi pengaruh kepuasan pegawai terhadap prestasi kerjanya untuk mencapai



kinerja yang optimal apabila lingkungan kerja memiliki sarana yang mendukung pegawai pada penyelesaian seluruh tugas yang pegawai terima dalam proses peningkatan produktivitas pegawai.

Berdasarkan pada pendapat (Julita & Arianty, 2018) Lingkungan kerja sepenuhnya tergantung pada pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal lingkungan kerja bersifat nyaman dan juga sehat, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kebugaran dan etika profesional karyawan.

(Zinni et al., 2020) menyatakan tentang lingkungan kerja yaitu area dimana seseorang melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan fisik maupun non fisik. Keberhasilan perusahaan didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman. Maka dari itu, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sangat diperlukan untuk meningkatkan performa pegawai.

Kinerja adalah hasil pekerjaan dan juga perilaku dalam bekerja dari seseorang yang bekerja pada perusahaan. (Zinni et al., 2020) menyebutkan jika Kinerja pegawai ialah perolehan kerja secara kualitatif dan kuantitatif para pegawai untuk pelaksanaan tugas tanggung jawab yang sesuai terhadap tugas yang dibebankan padanya.

Prawirosentono dalam (Julita & Arianty, 2018) Kinerja merupakan perolehan kerja dengan pencapaian sekelompok atau individu dalam organisasi, yang sesuai tanggung jawab serta wewenang yang dimiliki, sebagai upaya dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan industri yang bersangkutan dengan tidak melanggar suatu norma, legal serta sesuai etika juga moral.

(Huseno, 2016) Kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang melibatkan berbagai

faktor. Produktivitas dilihat sebagai proses, bukan hasil langsung. Manajemen kinerja ialah proses berkesinambungan dan bertahap dengan keterlibatan sumber daya manusia dalam capaian hasil sesuai keinginan.

Adapun tujuan pada pelaksanaan studi terdiri atas: (1) Mengetahui serta menganalisis adanya suatu pengaruh komunikasi akan kinerja karyawan pada PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. (2) Mengetahui serta menganalisis adanya suatu pengaruh lingkungan kerja akan kinerja karyawan pada PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. Kemudian manfaat untuk pelaksanaan studi ini berupa: (1) untuk menambah wawasan serta pemahaman peneliti terhadap pengaruh komunikasi serta lingkungan kerja akan kinerja karyawan, merupakan salah satu kajian dalam ilmu manajemen yang paling utama di bidang ilmu manajemen dari sumber daya manusia. (2) dapat memberikan bahan pertimbangan dan juga masukan untuk mengevaluasi komunikasi serta lingkungan kerja akan kinerja karyawan dalam industri perusahaan. (3) untuk bahan kajian ilmu, menambah referensi penelitian bagi program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

Dalam perusahaan banyak sekali aspek – aspek yang menjadi pengaruh suatu kinerja karyawan. Dimana aspek tersebut merupakan hal yang krusial untuk di perhatikan. Salah satunya adalah komunikasi, komunikasi menjadi salah satu pengaruh penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dimana jika komunikasi disuatu perusahaan dinilai baik, maka kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga meningkat.



Aspek perusahaan penting lainnya adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja menjadi aspek penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Dimana jika lingkungan kerja bernilai bagus serta dengan mencukupi pasti kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan menjadi semangat dalam bekerja.

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada aspek komunikasi dan juga lingkungan kerja. Dimana kedua faktor tersebut adalah sebagai faktor yang sangat berpengaruh bagi penilaian terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Studi ini memakai pendekatan secara kuantitatif. Pada studi yang dilakukan, peneliti memakai variabel independen terdiri: Komunikasi (X1) serta Lingkungan Kerja (X2), serta variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Populasinya sejumlah 63 karyawan divisi pelayanan dan produksi. Metode penelitian yang diterapkan pada studi ini ialah metode kuantitatif dan pengambilan data yang digunakan yaitu kuesioner yang peneliti sebarakan langsung untuk karyawan perusahaan. Pengukuran pada studi memakai skala *Likert*, terdiri atas pernyataan mengenai sikap dari responden atau yang lain berhubungan akan objek peneliti. Kemudian, teknik guna pengumpulan dari data memakai dua jenis terdiri atas data sekunder serta primer. Sumber untuk data menggunakan data langsung dari objek yang terkait yaitu pada PDAM Giri Tirta Kab. Gresik.

Teknik dalam pengambilan akan sampel ialah memakai metode pengambilan sampling secara jenuh, berupa pengambilan suatu sampel apabila semua anggota dari populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013). Adapun teknik untuk analisis pada

studi ini memakai model untuk analisis guna menganalisis data pada penelitian menggunakan metode SEM (*Structural Equation Model*) dengan penggunaan alat *Partial Least Square*. Teknik PLS merupakan model untuk persamaan dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian atau komponen. PLS ialah pendekatan pendekatan secara alternatif bergeser pendekatan SEM dengan basis kovarian lalu menjadi basis dengan varian (Ghozali, 2006)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perolehan uji yang sudah dikerjakan peneliti, adapun hasil perhitungan analisis data. Melalui data dari perolehan karakteristik para responden, terdiri atas karyawan yang bekerja pada divisi pelayanan dan produksi pada PDAM Giri Tirta Kab. Gresik dengan jumlah karyawan sebanyak 63 karyawan. Melalui data kuesioner dari 63 responden yang sudah di sebarakan, dimana dapat diketahui responden pada penelitian dengan mayoritas 53 laki - laki dan 10 perempuan. Kemudian mayoritas pengisi kuesioner ini berusia 22 - 35 tahun.

Melalui hasil data uji *outlier* didapat perolehan nilai *Mahal*. Dengan nilai perolehan *distance Maximum* data dari para responden sejumlah 20,027 dimana perolehan untuk nilai tersebut memiliki nilai yang lebih rendah dari nilai *Mahal Distance Maximum outlier* yang sudah ditentukan sejumlah 33.71995 dapat diartikan jika data tersebut tidak ditemukan outlier, bisa diambil kesimpulan jika data memiliki kualitas bagus serta bisa dilanjutkan guna pengolahan data lanjutan, dengan total sampel sebesar 63 responden.

Kemudian, model untuk pengukuran studi memakai variabel eksogen serta indikator reflektif terdiri atas variabel



Komunikasi (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) serta variabel endogen ialah Kinerja Karyawan (Y) guna pengukuran validitas dalam indikator dengan dasar output dari *tabel outer Loading*, dengan besaran perolehan nilai untuk *factor loadingnya*, sebab pada model ini semua indikator memakai cara reflektif, sehingga bisa menggunakan output *Outer Loadings*.

Melalui hasil data perolehan validitas dalam indikator dilakukan pengukuran melalui perolehan untuk Nilai *Factor Loading* dari setiap variabel dalam indikator, bisa dikatakan jika validitasnya tercukupi jika nilai perolehan lebih tinggi 0,5 dan atau perolehan T-Statistic lebih tinggi 1,96 (berdasar perolehan Z pada $\alpha = 0,05$). *Factor Loading* ialah suatu hubungan untuk para indikator serta variabel, apabila lebih tinggi 0,5 maka bisa dikatakan validitasnya tercukupi begitupun untuk perolehan T-Statistic lebih tinggi 1,96 bisa dikatakan jika nilai sigifikansinya bisa tercukupi.

Berdasarkan hasil data tabel untuk *outer loading*, Semua indikator reflektif pada variabel komunikasi serta lingkungan dari kerja, kinerja para karyawan, *factor loading (original sample)* melebihi 0,50 dan atau signifikan (berdasar perolehan T-Statistic menampilkan jika lebih tinggi perolehan untuk $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$), maka perolehan untuk estimasi seluruh indikator bisa dikatakan tercukupi untuk *validitas konvergen* atau validitas baik.

Untuk ukuran indikator dari validitas bisa diperiksa dengan menggunakan tabel *cross-loading*, yaitu apabila nilai perolehan untuk *loading factor* dari setiap variabel lebih besar dibanding *loading factor* masing-masing setiap indikator dalam variabel lain, bisa dikatakan jika *loading factor* disebut valid, namun apabila perolehan *loading factor* lebih rendah

dibanding indikator setiap variable lain, bisa disebut jika tidak valid.

Tabel 1: Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
Komunikasi	0.933712
Lingkungan Kerja	0.768518
Kinerja Karyawan	0.785847

Sumber: *Smart PLS* (Data Diolah), 2022

Dari tabel *Composite Reliability* tersebut, menunjukkan jika perolehan *reliabilitas* keseluruhan lebih dari 0,70 sehingga dikatakan pengukuran variabel laten konsisten. Hasil uji reliabilitas secara keseluruhan, variabel komunikasi 0,933712, variabel lingkungan kerja 0,768518, dan kinerja karyawan 0,785847 dari tiga variabel menampilkan perolehan *reliabilitas* keseluruhan sejumlah 0,70 atau lebih tinggi, menampilkan jika seluruh variabel pada studi menunjukkan *reliabel*.

Pada PLS hubungan untuk variabel satu serta lainnya memiliki keterkaitan dengan variabel endogen serta eksogen yang dapat terlihat dari tabel *latent variabel correlations* tersebut. Adanya keterkaitan antara variabel satu dengan yang lain mempunyai perolehan korelasi tertinggi sejumlah 1, apabila perolehan mendekati 1 tentunya semakin bagus juga korelasinya.

Berdasarkan hasil data korelasi variabel laten, rata-rata untuk perolehan korelasi antara satu serta variabel lainnya adalah 0,5 atau lebih. Korelasi tertinggi antara variabel kinerja dan komunikasi karyawan adalah sebesar 0,53816 dengan arti jika hubungan dari kinerja karyawan serta variabel dari komunikasi yaitu variabel model studi menunjukkan hubungan yang lebih kuat dibandingkan hubungan antar variabel lainnya. Pada studi dapat dipahami jika besar kecilnya kinerja lebih terdapat pengaruh disebabkan



variabel dari komunikasi dibandingkan variabel lingkungan akan kerja.

Uji akan model secara stuktural dikerjakan melalui perolehan R-Square dengan uji *goodness-fit model*. Uji dengan *inner model* bisa terlihat perolehan R-square untuk persamaan antar variabel secara latent. R² menerangkan berapa tingginya eksogen dalam model yang bisa menjelaskan variabel endogen

Tabel 2: R Square

R Square	
Komunikasi	
Lingkungan Kerja	
Kinerja Karyawan	0.346250

Sumber: *Smart PLS* (Data Diolah), 2022

Tabel 3: Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

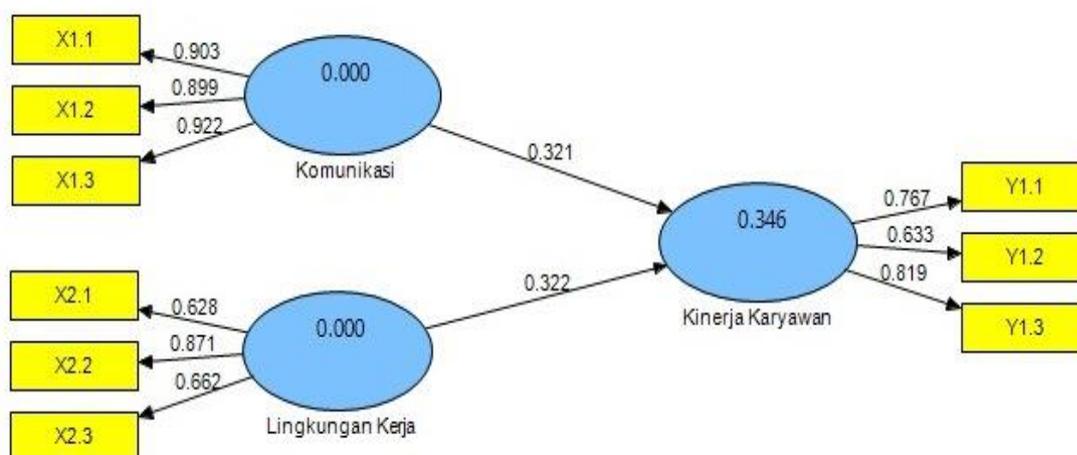
	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Komunikasi → Kinerja Karyawan	0.320616	0.323120	0.115732	0.115732	2.770333
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.322426	0.337732	0.124907	0.124907	2.581335

Sumber: *Smart PLS* (Data Diolah), 2022

Dari tabel *Path Coefficients* tersebut, dimana menunjukkan jika *T-statistic* untuk komunikasi terhadap kinerja karyawan sejumlah 2,770333 lebih tinggi $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96. Perolehan untuk *path coefficients* menunjukkan hasil positif sebesar 0,320616 yang menunjukkan arah hubungan komunikasi (X1) yang signifikan (positif) akan kinerja karyawan (Y), dapat dikatakan jika H1 bisa diterima.

Dari tabel *R Square* tersebut, dimana diperoleh Nilai R²= 0,346250, dapat disimpulkan jika model bisa menerangkan fenomena dari kinerja akan karyawan dengan adanya suatu pengaruh variabel bebas, yang meliputi 34,62% varians komunikasi dan lingkungan kerja. Sisanya 65,38% dijelaskan dengan variabel selain penelitian ini (tidak termasuk komunikasi dan lingkungan kerja)

Kemudian, perolehan *T-statistic* dalam lingkungan kerja akan kinerja karyawan sejumlah 2,581335 lebih tinggi $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96. Perolehan untuk *path coefficients* menunjukkan hasil positif sebesar 0,322426 yang menunjukkan arah hubungan lingkungan kerja (X2) yang signifikan (positif) akan kinerja dari karyawan (Y), dapat dikatakan jika H2 bisa diterima



Gambar 1

Outer Model dengan factor loading, Path Coefficient dan R-Square

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan pada gambar dari output PLS, mampu menemukan besar dari nilai *factor loading* untuk setiap metrik pada koefisien jalur (*path coefficients*) antara variabel dan indikator, dan besaran koefisien jalur koefisien jalur (*path coefficients*) antara variabel eksternal dan internal. Anda juga bisa melihat besarnya *R-square* pada lingkaran variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil data uji hipotesis penelitian yang peneliti telah lakukan, dapat disimpulkan jika “variabel dari komunikasi mempunyai pengaruh akan Kinerja dari Karyawan (Y) di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik”. Dimana dengan hasil: “Komunikasi sebagai X1 mempunyai pengaruh secara positif akan Kinerja Karyawan sebagai Y di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik dapat di terima”. Hasil pelaksanaan penelitian telah sejalan terhadap pelaksanaan penelitian dari (Zinni et al., 2020) yang membuat pernyataan bahwa “variabel komunikasi mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan akan kinerja karyawan”.

Dari perolehan studi yang sudah dikerjakan bisa diketahui jika variabel dari Komunikasi (X1) mempunyai suatu pengaruh akan Kinerja Karyawan (Y) di PDAM Giri Tirta Kab. Gresik. Dimana dengan hasil, Komunikasi sebagai X1 mempunyai pengaruh secara positif akan Kinerja Karyawan sebagai Y di PDAM Giri Tirta Kab. Gresik dapat di terima. Dapat diketahui jika ada nya komunikasi yang baik pada suatu perusahaan sehingga kinerja dari karyawan juga dapat mempunyai dampak yang bagus untuk perusahaan, dapat diketahui melalui studi yang sudah dikerjakan di PDAM Giri Tirta Kab. Gresik.

Dimana komunikasi dikatakan oleh Goldhaber, dikutip oleh (Daryanto, 2011) mendefinisikan bahwa komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses dalam menciptakan serta terjadinya pertukaran pesan di dalam jaringan relasi yang mempunyai ketergantungan antara yang lainnya guna mengatasi suatu lingkungan tidak tepat.

Makna komunikasi organisasi dikemukakan Goldhaber diatas memberikan pemahaman bahwa komunikasi yang berlangsung secara timbal balik dalam sebuah organisasi bermanfaat untuk menghadapi kondisi yang selalu berubah. Adanya saling menukar pesan memberi peluang untuk mengatasi lingkungan yang tidak menentu.

Studi ini sesuai dengan studi yang dikerjakan oleh (Zinni et al., 2020) menunjukkan jika variabel komunikasi mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan akan kinerja karyawan.

Dari perolehan studi yang sudah dikerjakan didapat jika variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh akan Kinerja dari Karyawan (Y) pada PDAM Giri Tirta Kab. Gresik. Dimana dengan hasil, Lingkungan akan Kerja sebagai X2 mempunyai pengaruh dengan positif akan Kinerja dari Karyawan sebagai Y di PDAM Giri Tirta Kab. Gresik dapat di terima. Dapat diketahui jika adanya lingkungan kerja yang memadai dan nyaman pada suatu perusahaan tentunya kinerja dari karyawan pastinya dapat berdampak bagus untuk perusahaan, bisa diketahui melalui studi yang sudah dikerjakan pada PDAM Giri Tirta Kab. Gresik.

Dimana, lingkungan kerja bagi Nitisemito dalam (Hartati et al., 2020) ialah suatu hal yang berada pada sekitar karyawan serta bisa memberikan suatu pengaruh untuk dirinya untuk mengerjakan semua tugas yang sudah dibebankan, kemudian Daft & Marcic dalam (Hartati et al., 2020) lingkungan dari kerja yaitu semua alat serta bahan berada pada lingkungan sekitar pekerja dengan metode dari kerja serta dengan pengaturan kerja yang bagus untuk individu ataupun secara kelompok.

Studi ini sesuai dengan studi oleh (Zinni et al., 2020) menunjukkan jika variabel dari lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan akan kinerja karyawan

PENUTUP

Setelah dilakukannya penelitian pada aspek komunikasi serta lingkungan kerja akan kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Giri Tirta Kab. Gresik. Bisa diambil suatu kesimpulan: 1) Komunikasi serta lingkungan kerja merupakan suatu pengaruh akan kinerja dari karyawan, dimana faktor kedua tersebut dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan kembali hasil dari pengujian menampilkan adanya komunikasi yang baik oleh karenanya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. 2) Adanya lingkungan kerja yang memadai serta juga baik mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. Dari beberapa simpulan tersebut, terdapat adanya saran oleh peneliti untuk dijadikan bahan dalam mempertimbangkan atau suatu manfaat untuk pengambilan keputusan, diantaranya yaitu: Berdasarkan factor loading komunikasi bahwa indikator dukungan yang memiliki pengaruh paling dominan pada kinerja karyawan. Maka, diharapkan perusahaan terus mempertahankan dukungan dalam bekerja hal tersebut akan menjadikan karyawan akan dapat berkomunikasi dengan baik, hal tersebut akan menjadi dampak yang positif bagi perusahaan dan karyawan juga akan dapat bekerja secara optimal. Berdasarkan factor loading lingkungan kerja bahwa indikator kemampuan bekerja yang memiliki pengaruh paling dominan pada kinerja karyawan. Maka, diharapkan perusahaan



terus mempertahankan kemampuan bekerja karyawan saat bekerja agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan secara maksimal dan hasil yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Univ. Malikussaleh* (Vol. 106, Issue 12).

Alex, Nitisemito., 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.

Bukhari, & Pasaribu, S. E. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18

Fachrezi, H., & Khair, H. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (1), 107–119.

Farida, U., & Hartono, S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia II. In *Unmuh Ponorogo Press* (Vol. 185, Issue 1). Unmuh Ponorogo Press.

Gefen, D. 2000. E-commerce: the role of familiarity and trust. In *E-commerce: the role of familiarity and trust*.

Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang

Harnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: BPFE.

Huseno, T. 2016. KINERJA PEGAWAI. In *Media Nusa Creative*. Media Nusa Creative.

Julita, & Arianty, N. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN. *Ekonomi*, 195–205.

Karyaningsih, R. P. D. 2018. Ilmu komunikasi. In *Bandung Rosdakarya*. Samudra Biru (Anggota IKAPI).

Miftah Thoha. 2012. Kepemimpinan Dalam Manajemen: PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Pace, R. Wayne & Faules, Don F. 2013. Komunikasi Organisasi: strategi meningkatkan kinerja perusahaan, Terjemahan : Deddy Mulyana, MA., Ph.D., Bandung : Remaja Rosda Karya.

Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.

Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam*.

Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik”. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Suparna, P. 2019. Aliran Informasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 3 (2).



Suyadi Prawirosentono. 2011. "Manajemen Operasi", Edisi Ketiga, PT.Bumi Aksara, Jakarta.

Website PDAM, pada laman "Tentang PDAM GiriTirta"
<http://pdam.gresikkabupatengo.id/hal-tentang-giri-tirta>. diakses 24 Juni 2022.

Widyaningrum, M. E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.

Zinni, Rianti, D., & Claudia, D. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan. *Jimea*, 4(1), 106–113. Analisis Komparatif Pengukuran Kinerja Entitas Syariah Dengan Balance Scorecard Dan Masalah Scorecard

