



## Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT AMYTHAS

Syahdan Alfarouk<sup>1\*</sup>, Suharini<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [rukfasya17@gmail.com](mailto:rukfasya17@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine how much influence simultaneously between internal communication and work environment on employee performance at PT AMYTHAS. This research method uses a quantitative descriptive approach with data collection techniques through distributing questionnaires to 51 respondents who are employees from various divisions. The data analysis technique uses multiple linear regression through the SPSS version 26 application. The results of the study show that partially the internal communication variable has a t-value of 2.711 > Ttable 2.010 and a significance of 0.009 < 0.05, so it can be concluded that internal communication has a significant effect on employee performance. Likewise with the work environment which has a t-value of 4.359 > Ttable 2.010 with a significance of 0.000 < 0.05, so the work environment also has a significant effect on employee performance. Simultaneously, internal communication and work environment have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 < 0.05 and an F count of 144.407 > F table 3.19. So it can be concluded that internal communication and work environment have a joint influence on the performance of PT AMYTHAS employees.*

**Keywords:** *Employee Performance; Internal Communication; PT AMYTHAS; Regresi linear berganda; Work Environment.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan antara komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT AMYTHAS. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 51 responden yang merupakan karyawan dari berbagai divisi. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda melalui aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi internal memiliki nilai t hitung sebesar 2,711 > Ttabel 2,010 dan signifikansi 0,009 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang memiliki nilai t hitung sebesar 4,359 > Ttabel 2,010 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, komunikasi internal dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung sebesar 144,407 > F tabel 3,19. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT AMYTHAS.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan; Komunikasi Internal; Lingkungan Kerja; Multiple linear regression; PT AMYTHAS.

### 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kompleksitas dunia kerja yang terus berkembang, perusahaan harus senantiasa meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja untuk menjaga daya saingnya. PT Amythas, yang beroperasi di sektor jasa konsultasi dan pendampingan bagi organisasi pemerintah dan swasta, memiliki posisi penting dalam mendukung penyusunan kebijakan, pelaksanaan studi awal dan studi kelayakan, perencanaan, pengawasan, pengembangan, serta evaluasi manfaat proyek di tingkat lokal dan nasional.

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada orang-orang yang beroperasi dalam suatu organisasi, yang membawa keahlian, pengetahuan, kapabilitas, pengalaman, dan dorongan mereka untuk meraih tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting

karena mutu dan kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap suksesnya perusahaan atau organisasi. Salah satu faktor internal yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi internal. Komunikasi internal yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan

Komunikasi internal adalah dasar penting untuk melakukan koordinasi, menyampaikan informasi, serta menciptakan hubungan antar individu dalam organisasi. Ketika komunikasi berlangsung dengan baik, proses kerja menjadi lebih fokus dan kolaboratif, serta dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan. Suasana kerja yang nyaman, mendukung, dan aman baik secara fisik maupun mental, dapat membuat karyawan merasa betah dan terdorong.

Manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan erat dengan kinerja dikarenakan manajemen sumber daya manusia dapat membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien, sangat penting bagi perusahaan untuk bisa mengelola sumber daya manusia dengan seoptimal mungkin. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan yang dapat membantu kelancaran kegiatan tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sesuai dengan standar atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas. Dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas.

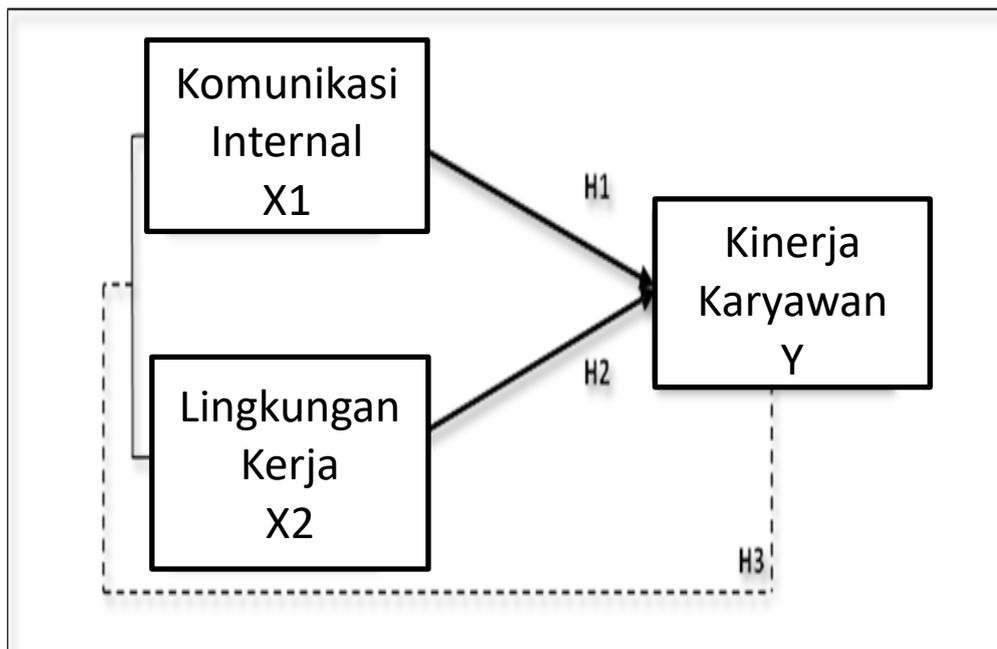
## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi, pesan, atau ide di dalam suatu organisasi, antara anggota-anggotanya, baik secara vertikal (atasan-bawahan) maupun horizontal (antar rekan kerja atau departemen).

Komunikasi internal (Mukarim, 2021) adalah kunci utama agar semua bagian bisa berjalan seirama. Komunikasi internal sendiri bisa diartikan sebagai proses menyampaikan informasi, ide, ataupun instruksi yang terjadi di dalam perusahaan baik dari atasan ke bawahan, antar rekan kerja, atau antar divisi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka (Nitisemito, 1991:192) menyatakan bahwa “suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja”.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sesuai dengan standar atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. (Wibowo 2010:7) bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang atas hasil pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (2006) Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif.



a)  $H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Internal terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas.

$H_o$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Internal terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas.

b)  $H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas.

$H_o$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas.

c)  $H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas.

$H_o$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas.

### **3. METODE PENELITIAN**

Menggunakan metode kuantitatif, (Corbin dan Strauss 2015:5), merupakan bentuk penelitian dimana peneliti dalam mengumpulkan dan menganalisis data menjadi bagian dari proses penelitian sebagai partisipan bersama informan yang memberikan data. Dalam menghubungkan kedua variabel ini, penulis menggunakan metode kuantitatif yang sesuai dalam penelitian. Ada 2 variabel yang ikut menentukan apakah seseorang akan menjadi variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Karyawan atau variabel bebas (independent) dari Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja sebagai pengaruh timbulnya variabel terikat.

Populasi (Menurut Margono, 2004) merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup & waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Wilayah ini meliputi tentang objek atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya. Seluruh karyawan PT AMYTHAS termasuk dalam populasi penelitian ini yang berjumlah 51 karyawan dari berbagai divisi, yaitu pemasaran, sumber daya dan informasi, teknik, keuangan, perencanaan keuangan, serta sumber daya manusia.

Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Arikunto dalam (Sulistiyowati, 2017) mengatakan bahwa sampel adalah bagian kecil yang terdapat dalam populasi yang dianggap mewakili populasi mengenai penelitian yang dilakukan. Penelitian ini berlangsung pada bulan April sampai Juli 2025 sampel berjumlah 51.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi dan kuisisioner/angket. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian kualitas data, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji analisis regresi berganda, uji hipotesis, uji T (parsial), uji F(simultan), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dan yang terakhir dilakukan Kesimpulan dan saran perusahaan tersebut dan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini dilakukan pada Badan

Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II di Tangerang Selatan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 2.6.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

Hasil penelitian yang di peroleh melalui kuisisioner/angket berdasarkan statistia deskriptif dengan data kuantitatif yang mencakup uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

##### *Uji Kualitas Data*

##### *a) Uji Validitas*

Pengujian ini dilakukan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Nilai r hitung dalam penelitian ini berdasarkan data premier yang berisi hasil korelasi jawaban responden setiap pernyataan untuk indicator dari variabel yang dianalisis menggunakan software SPSS 2.6, dan output nya yang diberi nama Corrected Item Corelation. Besarnya nilai r table dengan signifikan 5%

a = Tingkatan Signifikan 5%

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Dalam Penelitian

r tabel = 0,220

**Table 1.** Uji Validitas

| Variabel                 | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------------|------------|----------|---------|------------|
| Komunikasi Internal (X1) | P1         | 0,609    | 0,279   | Valid      |
|                          | P2         | 0,714    |         | Valid      |
|                          | P3         | 0,696    |         | Valid      |
|                          | P4         | 0,767    |         | Valid      |
|                          | P5         | 0,601    |         | Valid      |
|                          | P6         | 0,596    |         | Valid      |
|                          | P7         | 0,570    |         | Valid      |
|                          | P8         | 0,695    |         | Valid      |
|                          | P9         | 0,547    |         | Valid      |
|                          | P10        | 0,627    |         | Valid      |
| Lingkungan Kerja (X2)    | P1         | 0,562    | 0,279   | Valid      |
|                          | P2         | 0,569    |         | Valid      |
|                          | P3         | 0,770    |         | Valid      |
|                          | P4         | 0,767    |         | Valid      |
|                          | P5         | 0,709    |         | Valid      |
|                          | P6         | 0,639    |         | Valid      |
|                          | P7         | 0,589    |         | Valid      |

|                      |     |       |       |       |
|----------------------|-----|-------|-------|-------|
|                      | P8  | 0,556 |       | Valid |
|                      | P9  | 0,674 |       | Valid |
|                      | P10 | 0,654 |       | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1  | 0,494 | 0,279 | Valid |
|                      | Y2  | 0,706 |       | Valid |
|                      | Y3  | 0,711 |       | Valid |
|                      | Y4  | 0,682 |       | Valid |
|                      | Y5  | 0,666 |       | Valid |
|                      | Y6  | 0,506 |       | Valid |
|                      | Y7  | 0,491 |       | Valid |
|                      | Y8  | 0,600 |       | Valid |
|                      | Y9  | 0,484 |       | Valid |
|                      | Y10 | 0,610 |       | Valid |

Sumber: Hasil data yang diolah (2025)

Dari table diatas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) terdapat nilai r hitung > dari nilai r table. Sehingga dinyatakan seluruh pernyataan pada kuisioner tersebut valid.

**b) Uji Reliabilitas**

**Table 2.** Uji Reliabilitas

| Variabel                 | Nilai Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|--------------------------|------------------------|----------|------------|
| Komunikasi Internal (X1) | 0,851                  | > 0,6    | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X2)    | 0,862                  | > 0,6    | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)     | 0,840                  | > 0,6    | Reliabel   |

Sumber: Hasil data yang diolah (2025)

Berdasarkan data table diatas diketahui bahwa hasil dari uji reliabilitas penelitian nilai Cronbach alpha seluruh variabel memiliki nilai > 0,6 yang artinya seluruh pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid.

**Uji Asumsi Klasik**

**a) Uji Normalitas**

**Table 3.** Uji Normalitas

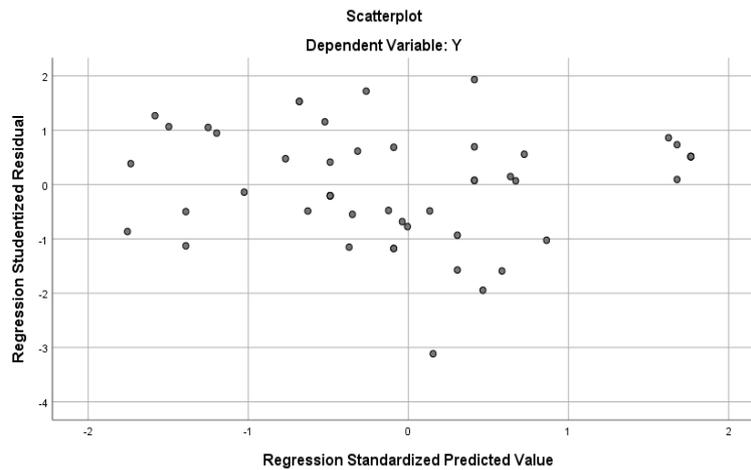
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 51                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.60312853              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .095                    |

|                        |          |                   |
|------------------------|----------|-------------------|
|                        | Positive | .041              |
|                        | Negative | -.095             |
| Test Statistic         |          | .095              |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |          | .200 <sup>c</sup> |

Sumber: Hasil data yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil table diatas uji normalitas diketahui nilai signifikan  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusikan normal.

**b) Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil data yang diolah (2025)

Diketahui dari gambar diatas bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini yakni titik-titik menebar tidak teratur dan tidak membentuk pola yang jelas, hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**c) Uji Multikolinearitas**

**Table 4.** Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |             |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |             | B                           | Std. Error |                           |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)  | 4.901                       | 2.214      |                           | 2.213 | .032 |                         |       |
|                           | X1 (Komunik | .338                        | .125       | .363                      | 2.711 | .009 | .166                    | 6.025 |

|                          |                              |      |      |      |       |      |      |       |
|--------------------------|------------------------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
|                          | asi<br>Internal)             |      |      |      |       |      |      |       |
|                          | X2<br>(Lingkung<br>an Kerja) | .548 | .126 | .583 | 4.359 | .000 | .166 | 6.025 |
| a. Dependent Variable: Y |                              |      |      |      |       |      |      |       |

Sumber: Hasil data yang diolah (2025)

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independent Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terdapat nilai tolerance 0,166 > 0,1 dan nilai VIF 6,025 < 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

**Uji Hipotesis**

**a) Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Table 5.** Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                          |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)               | 4.901                       | 2.214      |                           | 2.213 | .032 |
|                           | X1 (Komunikasi Internal) | .338                        | .125       | .363                      | 2.711 | .009 |
|                           | X2 (Lingkungan Kerja)    | .548                        | .126       | .583                      | 4.359 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y  |                          |                             |            |                           |       |      |

Sumber: Hasil data yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + E$$

$$Y = 4,901 + 0,338X_1 + 0,548X_2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 4,901 memberikan pengertian bahwa jika faktor Komunikasi Internal (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besar Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,901.
- b) Variabel X1 (Komunikasi Internal) diperoleh sebesar 0,338 dengan tanda koefisien positif. Hal ini dapat diartikan apabila Komunikasi Internal (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,338.
- c) Variabel X2 (Lingkungan Kerja) diperoleh sebesar 0,548 dengan tanda koefisien positif. Hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,548.

**b) Uji T****Table 6.** Uji T

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)          | 4.901                       | 2.214      |                           | 2.213 | .032 |
|                           | Komunikasi Internal | .338                        | .125       | .363                      | 2.711 | .009 |
|                           | Lingkungan Kerja    | .548                        | .126       | .583                      | 4.359 | .000 |

Sumber: Hasil data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Thitung untuk pengaruh X1 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 2,711 > Ttabel 2,010 dan nilai signifikansi Komunikasi Internal sebesar 0,009 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Komunikasi Internal Kerja secara (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Thitung X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 4,359 > Ttabel 2,010 dan nilai signifikansi Lingkungan Kerja 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja secara (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**c) Uji F****Table 7.** Uji F

| ANOVA <sup>a</sup>   |            |                |    |             |         |                   |
|--|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model  |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1  | Regression | 773.185        | 2  | 386.593     | 144.407 | .000 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 128.501        | 48 | 2.677       |         |                   |
|  | Total      | 901.686        | 50 |             |         |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                          |            |                |    |             |         |                   |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal |            |                |    |             |         |                   |

Sumber: Hasil data yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai fhitung untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 144,407 > F tabel 3,19 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja secara bersama (simultan) berpengaruh secara signifikan.

**Uji Koefisiensi Determinasi**

**Table 8.** Uji Koefisiensi Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup>                                       |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .926 <sup>a</sup> | .857     | .852              | 1.636                      |
| a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                          |                   |          |                   |                            |

Sumber: Hasil data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada R Square adalah 0,857 artinya pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 85,7% sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji statistik diatas dapat dibuktikan bahwa nilai nilai f hitung = 144,407 > F tabel 3,19 dan nilai signifikan = 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Demikian persamaan uji regresi linear berganda diketahui  $Y = 4,901 + 0,338X_1 + 0,548X_2$  bernilai positif dengan ini menunjukkan adanya pengaruh searah yang berarti nilai Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Nilai koefisien determinasi yang telah ditunjukkan pada nilai r square adalah 0,857 yang berarti pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 85,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**5. KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian pada data yang dikumpulkan dan pengujiannya telah dilakukan yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AMYTHAS”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa  $T_{hitung} = 2,711 > T_{tabel} 2,010$  dan nilai signifikansi komunikasi internal sebesar  $0,009 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini dapat disimpulkan

bahwa Komunikasi Internal secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT AMYTHAS. (2) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa  $T_{hitung} = 4,359 > T_{tabel} 2,010$  dan nilai signifikansi Lingkungan Kerja  $0,000 < 0,05$ , Sehingga dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT AMYTHAS. (3) Demikian pada persamaan uji regresi linier berganda diketahui  $Y = 4,901 + 0,338X_1 + 0,548X_2$  bernilai positif yang menunjukkan adanya pengaruh searah, artinya apabila nilai Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja meningkat maka akan meningkat juga Kinerja Karyawan. Selanjutnya, diketahui uji  $f$  untuk pengaruh Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah  $F_{hitung}$  sebesar  $144,407 > F_{Tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada nilai  $R$  Square adalah sebesar  $0,857$  artinya pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $85,7\%$  sedangkan sisanya  $14,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Saran**

### ***Bagi Perusahaan***

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi acuan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dihasilkan bahwa tingkat kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dengan variabel Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Amythas Jakarta Selatan.

### ***Bagi penulis***

Diharapkan menambah luas penelitian dan waktu penelitian sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat. Dan menambah variabel yang berpengaruh untuk menambah variasi penelitian.

## DAFTAR REFRENSI

- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1), 323–331. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31065>
- Alfani, M. H. (2018). Analisis pengaruh quality of work life (QWL) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13. [https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Damara, D. A. (2019). Pengaruh human relations terhadap motivasi kerja pegawai di CV Karya Muda Prima Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah*, 8–9.
- Dian Handayani, U. M. J. (2022). Peranan brand ambassador @anak\_bebek dalam membangun brand awareness produk women series Eiger. *Thesis*, 9–25. <http://repository.umj.ac.id/9310/>
- Dian Pertiwi Purba, R. I. P. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Otoda Sukses Mandiri Kargo Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 19–27.
- Fajri, C., & Melisa, M. (2023). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Popexpress Cabang Palmerah di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(2), 227. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29569>
- Irwanti, M. (2022). *Buku ajar teori komunikasi organisasi dan manajemen*.
- Laba, M. (2021). *Profitabilitas, leverage*.
- Mar'atusholihah, H., Priyanto, W., Damayani, A. T., Studi, P., Guru, P., Dasar, S., & Pendidikan, I. (2019). Pengembangan media pembelajaran tematik ular tangga berbagai pekerjaan. *Pengembangan Media Pembelajaran Tematik Ular Tangga Berbagai Pekerjaan*, 7(3), 253–259.
- Month, S., & Month, S. (n.d.). Uji normalitas (skripsi dan tesis).
- Mukarim, N. (2021). *Nabil Mukarim*.
- N. (2018). Bab II ع. Kekurangan serta kelebihan metode hafalan, 22–52.
- Nisa, I. C., Rooswidjani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nuvitasari, A., Citra Y, N., & Martiana, N. (2019). Implementasi SAK EMKM sebagai dasar penyusunan laporan keuangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM).

*International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 341.  
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21144>

Onasi, D. (2022). Lingkungan kerja: Pengertian lingkungan kerja jenis lingkungan kerja faktor-faktor yang mempengaruhi faktor-faktor lingkungan fisik aspek-aspek lingkungan kerja indikator lingkungan kerja.

Palgunanto, Y., Dwityanto, A., & Suparno. (2010). Kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi*, 12(1), 66–73. <http://journals.ums.ac.id/index.php/indigenous/article/download/1608/1144>