



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di HW Hotel Padang

Suharjadi Wahyu<sup>1\*</sup>, Pasaribu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Padang

\*Corresponding Author's e-mail: Suharjadiwahyu09@gmail.com

### Article History:

Received: July 10, 2025

Revised: July 17, 2025

Accepted: July 22, 2025

### Keywords:

work environment;  
communication skills;  
employee performance;  
hospitality industry; HW  
hotel Padang

**Abstract:** *This study aims to determine the influence of the work environment and communication skills on employee performance at HW Hotel Padang. The research method used is a quantitative approach with an associative research design. Data were collected through the distribution of questionnaires to 57 respondents who are employees of HW Hotel Padang. The results of the study show that both the work environment and communication skills have a significant effect on employee performance. The majority of respondents gave positive responses regarding the condition of the work environment and communication skills in the workplace. Furthermore, communication skills were found to have a more dominant influence than the work environment in improving performance. This study highlights the importance of creating a conducive work environment and enhancing communication skills as strategic efforts to improve employee performance in the hospitality industry.*

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



**How to cite:** Wahyu, S., & Pasaribu, P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di HW Hotel Padang. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7), 321–330. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4270>

## PENDAHULUAN

Perhotelan merupakan industri pariwisata yang saat ini telah banyak berdiri dan berkembang di kota Padang. Industri pariwisata merupakan industri yang menjadi primadona saat ini, dengan laju pertumbuhannya selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Oleh sebab itu sektor pariwisata saat ini menjadi penyumbang terbesar ke tiga setelah sektor industri pertambangan dan perdagangan. Pesatnya kunjungan wisata domestik dan mancanegara juga mempengaruhi perkembangan jumlah wisatawan yang datang ke ranah Minang.

Kesuksesan suatu bisnis perhotelan tergantung pada kelengkapan fasilitas akomodasi dan pelayanan karyawan kepada tamu. Karyawan berpengaruh besar terhadap kualitas layanan yang dihasilkan dan juga menimbulkan citra pelayanan yang diberikan kepada tamu (Dewi, 2021). Untuk mencapai *occupancy* yang ditetapkan oleh manajemen dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal keterampilan komunikasi dan hal kinerja karyawan (Gravina et al., 2021). Untuk mencapai target perusahaan dalam memberikan kualitas pelayanan yang terbaik sesuai dengan yang di harapkan tamu, diperlukan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Yunarsih & Suwatno (2008), "Karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi. Tanpa mereka, organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti". Jadi, untuk mencapai tujuan suatu organisasi dibutuhkan karyawan

yang memiliki kinerja yang baik sehingga kepuasan konsumen dapat tercapai. Karyawan yang bekerja sangat di harapkan bisa memberikan kinerja yang terbaik. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang karyawan dalam ukuran tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Terdapat dua faktor penentu kinerja yaitu: 1) Faktor internal, seperti: kualitas kerja, pengetahuan, kuantitas kerja, motivasi kerja, inisiatif kerja, dan penampilan. 2) Faktor eksternal, seperti: sikap organisasi, dan fasilitas kerja (Renata, 2009). Seorang karyawan tentu mengharapkan komunikasi yang baik dari sesama karyawan maupun dari atasan agar informasi yang disampaikan lebih jelas. Menurut Thoha (2008) komunikasi adalah "Suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain". Selanjutnya, permasalahan yang terjadi saat observasi di Hotel HW Padang peneliti mendapatkan informasi keluhan terjadinya *double booking*, kamar yang sudah di *booking marketing departement* dan sudah di blok ke sistem dijual oleh petugas *front office departement* kepada tamu *walk in guest*. Hal ini menunjukkan kurangnya keterampilan komunikasi karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Selanjutnya peneliti juga melihat tamu menunggu lama di *lobby* karena kamar yang telah di *reservasi* belum di bersihkan. Hal ini terjadi karena kesalahan *input* status kamar yang dilakukan oleh *housekeeping* pada sistem menyebabkan menurunnya kuantitas kerja dari karyawan *front office* pada saat tamu melakukan *check-in*.

Peneliti menemukan masih rendahnya perilaku positif seorang karyawan *front office*, karena kamar hotel saat itu *full* namun *receptionist* tidak memberikan alternatif lain kepada tamu yang ingin menginap ke hotel tanpa merekomendasikan hotel lain yang bisa memberikan kemudahan bagi tamu. Hal ini menunjukkan kurang kepositifannya karyawan dalam komunikasi. Selain itu, peneliti mendapatkan informasi karyawan *Housekeeping* terlambat pengambilan (*pick-up*) pakaian tamu yang akan di *laundry*, padahal tamu telah menginformasikan kepada *laundry section* melalui telepon, sampai tamu menelepon berkali-kali disebabkan karena kurangnya keterbukaan antara sesama karyawan untuk menginformasikan permintaan tamu kepada karyawan lainnya, hal ini menyebabkan komplain tamu yang tidak hanya berdampak pada satu departemen saja tapi juga berdampak pada seluruh departemen yang ada di hotel. Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di HW Hotel Padang".

## LANDASAN TEORI

Bukhari & Pasaribu (2019) Setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Pengertian lain tentang lingkungan kerja menurut Budiyo (Pasaribu, 2019) Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya disimpulkan lingkungan kerja yang baik dan bersih, aman dan nyaman, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas akan memberikan semangat bagi karyawan, dalam melaksanakan pekerjaan yang baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kotor, gelap, pengap, dan lembap akan menimbulkan perasaan cepat lelah yang berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan. Keberhasilan suatu karyawan dipengaruhi oleh kinerjanya. Kinerja yaitu

tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dalam suatu organisasi maupun perusahaan pada periode tertentu. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dipakai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, pelatihan dan kompensasi. Bekerja di hospitality industry khususnya hotel, dituntut harus memiliki tiga hal antara lain Hardskill, Softskill dan Attitude.

Keterampilan berkomunikasi merupakan suatu kemampuan yang paling dasar yang harus dimiliki seorang manusia. Keterampilan komunikasi verbal dan non-verbal merupakan keterampilan komunikasi interpersonal (Pope, 2015). Kualitas komunikasi verbal dan non-verbal dalam konteks karyawan di industri pelayanan menunjukkan kualitas komunikasi dari karyawan dan institusi terkait (Hardjati & Febrianita, 2019). Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan bahasa, kata-kata, suara, lambang atau kode. Komunikasi verbal dapat berlangsung secara lisan dan tulisan (Sugiyono, 2005). Lingkungan kerja bagi karyawan sangatlah penting demi mendorong kinerja karyawan yang dihasilkan suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang stabil dapat memberikan suatu penyemangat terhadap karyawan agar dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, dikarenakan karyawan tersebut betah dan menyukai lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Sebaliknya jika keadaan lingkungan kerja yang buruk hal tersebut akan mengakibatkan kerja para pegawai akan memburuk dan berpotensi menyebabkan karyawan mudah stres, sulit berkonsentrasi dan akhirnya jatuh sakit, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkan. Apabila ruang yang ditempati bekerja itu panas, ruangan kerja terlalu padat atau sempit, sirkulasi udaranya kurang memadai, berisik dan kurang menjaga kebersihannya, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, keterampilan komunikasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan hotel. Artinya apabila keterampilan komunikasi baik maka kinerja karyawan pun tinggi. Sebaliknya jika kemampuan komunikasi kurang baik maka kinerja karyawan pun akan rendah. Beberapa hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alawiah & Asrar (2021) memperoleh hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka harus lebih meningkatkan komunikasi. Keterampilan komunikasi merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Dharma (2001) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komunikasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra & Haryadi (2022) memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada, karena semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan, maka dampak positif pun akan semakin meluas bagi karyawan yang nantinya bisa mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan. Dengan adanya komunikasi dua arah antara pihak hotel (perusahaan) dengan karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Ningsih, 2018; 25 Nisa, Rooswidjajani, & Fristin, 2018). Apalagi karyawan sebuah hotel yang menyajikan pelayanan sebagai modal utama. Jadi, ketika karyawan yang dimiliki

sebuah hotel mampu berkomunikasi baik dengan para tamu akan membawa dampak terhadap perkembangan hotel itu sendiri. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota atau antara sesama karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Komunikasi yang baik akan memungkinkan suasana kerja yang kondusif, sehingga kinerja karyawan dapat menjadi maksimal. Industri perhotelan harus meningkatkan kemampuan komunikasi agar kinerja karyawan semakin tinggi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih Junaidi & Mirasanti (2020). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Junaidi & Mirasanti (2020). Metode penelitian kuantitatif dapat memberikan gambaran tentang populasi secara umum dalam penelitian kuantitatif, yang disoroti adalah hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Walaupun uraiannya juga mengandung narasi atau bersifat deskriptif, sebagai penelitian korelasional (pengaruh/hubungan), fokusnya terletak pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel.

Teknik analisis data merupakan langkah dalam penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kebenaran hasil dari penelitian, karena proses dari analisis data akan diperoleh hasil dari penelitian yang akan menjadi hasil temuan pada penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Yusuf (2013), bahwa analisis data merupakan salah satu langkah dalam kegiatan penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kesahihan dalam penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di HW Hotel Padang yang beralamat di Jl. Hayam Wuruk No. 16, Kel. Belakang Tangsi, Kec. Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan HW Hotel Padang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada responden yang telah ditentukan. Data mencakup beberapa pernyataan tentang lingkungan kerja, keterampilan komunikasi dan kinerja karyawan. Data ini juga mencakup karakteristik responden seperti usia responden, masa kerja responden, jenis kelamin serta pendidikan terakhir dari responden. Penyajian data mengenai karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

### **Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Usia dapat menggambarkan produktivitas dari kinerja seseorang. Dalam penelitian ini usia termuda 18 tahun, sedangkan usia tertua adalah 50 tahun. Dalam membuat interval kisaran usia menggunakan rumus sturges sebagai berikut:

**Tabel 1.** Responden Berdasarkan Usia

Rentang Umur	Kategori	f	%
20thn-25thn	1	39	68.42
26thn-30thn	2	8	14.04
≥ 31thn	3	10	17.54
Jumlah		57	100

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh kisaran usia responden pada tabel sebelumnya diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah responden paling banyak berkisaran usia 20 – 25 tahun, dimana pada usia-usia tersebut termasuk dalam usia produktif. Karyawan yang masih memiliki usia produktif sehingga memiliki kinerja yang baik dan dapat menunjang hasil kerja yang baik dalam pencapaian target.

#### **Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja dapat memberikan perbedaan pada perilaku dalam kinerja maupun pengetahuan seseorang. Dalam penelitian ini masa kerja mulai dari 1 tahun sampai lebih dari 4.5 tahun. Dalam membuat interval kisaran masa kerja menggunakan rumus sturges sebagai berikut:

**Tabel 2.** Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Kategori	f	%
1thn-2thn	1	10	17.54
3thn-4thn	2	33	57.89
≥ 4.5 thn	3	14	24.56
Jumlah		57	100

Berdasarkan tabel sebelumnya diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 3-4 tahun lebih banyak yaitu 33 responden. Hal ini berarti karyawan HW hotel Padang telah bekerja cukup lama dan cukup bisa untuk menilai serta membandingkan kondisi HW hotel Padang untuk bisa lebih berkembang lagi ke depannya.

#### **Hasil Pembahasan Lingkungan Kerja**

Berdasarkan data yang disajikan dalam lingkungan kerja data tersebut menunjukkan distribusi tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja mereka. variabel

ini mengukur seberapa setuju atau tidak setuju karyawan dengan kondisi lingkungan kerja, yang terbagi dalam beberapa kategori, dengan persentase (64.91%) berada dalam kategori "Setuju", menunjukkan bahwa sebagian besar merasa puas atau menerima kondisi lingkungan kerja mereka. Dengan persentase (31.58%) berada di kategori "Cukup Setuju", mengindikasikan bahwa meskipun tidak sepenuhnya setuju, mereka masih dapat menerima atau menemukan lingkungan kerja cukup memadai. Tidak ada karyawan yang berada di kategori "Sangat Setuju", menunjukkan tidak ada yang merasa sangat puas atau sangat setuju dengan lingkungan kerja yang ada. Sebagian kecil karyawan dengan persentase (masing-masing 1.75%) berada di kategori "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju", menunjukkan adanya ketidakpuasan atau penolakan terhadap kondisi lingkungan kerja oleh sebagian kecil karyawan. Data ini secara tidak langsung mencerminkan kualitas lingkungan kerja dari sudut pandang karyawan. Tingginya persentase "Setuju" mengindikasikan bahwa lingkungan kerja secara umum dapat diterima, namun tidak ada yang "Sangat Setuju" menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan agar lingkungan kerja dapat menjadi lebih ideal dan memuaskan bagi karyawan.

Salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu hotel adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh terhadap kelangsungan perkembangan hotel. Karyawan dalam suatu hotel harus diberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Asri (2024) Lingkungan kerja mampu memberikan kenyamanan dan rasa semangat dalam bekerja bagi karyawan. Dengan hal tersebut karyawan akan memaksimalkan kinerja yang dimiliki untuk memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Selanjutnya Farida & Hartono (2016) lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenteram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferawati (2017), Yantika dkk (2019), serta Nugraha dan Sagala (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Keterampilan Komunikasi**

Sebagian besar karyawan berada pada persentase (64.91%) dengan kategori "Setuju" yang berada pada interval nilai 50-61. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dalam keterampilan komunikasi memiliki pandangan positif atau setuju terhadap aspek yang dinilai. Jika digabungkan dengan kategori "Sangat Setuju" (25%), maka hampir 90% (89.91%) responden memiliki pandangan setuju atau sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi atau kebijakan yang disurvei diterima dengan baik oleh sebagian besar populasi keterampilan komunikasi. Hanya sebagian kecil karyawan (total 5.26% + 3.51% + 1.75% = 10.52%) yang masuk kategori "Cukup Setuju", "Tidak Setuju", atau "Sangat Tidak Setuju". Ini menunjukkan bahwa isu atau kondisi yang disurvei tidak menimbulkan banyak penolakan atau ketidakpuasan yang signifikan pada keterampilan komunikasi. Artinya, data ini dapat menjadi masukan penting bagi manajemen hotel untuk memahami tingkat kepuasan, penerimaan, atau dukungan karyawan terhadap suatu kebijakan, program, atau kondisi kerja. Tingginya tingkat persetujuan dapat menjadi dasar untuk mempertahankan atau mengembangkan inisiatif

yang ada, sementara persentase kecil yang tidak setuju dapat menjadi area untuk perbaikan atau evaluasi lebih lanjut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, Seorang karyawan akan memiliki etos kerja atau kinerja yang baik jika karyawan tersebut memiliki keinginan, harapan, gagasan kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan serta kemampuan dan pengetahuan yang didukung dengan menjalankan komunikasi yang baik. Sehingga dengan meningkatkan komunikasi dengan sesama karyawan maupun atasan tentu akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Nisa, Rooswidjajani & Fristin (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan, Secara simultan (bersama-sama) Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Komunikasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja. Selanjutnya Ardiansyah (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Gilmer (Ardiansyah, 2017) menjelaskan komunikasi yang efektif, khususnya komunikasi yang lancar antara karyawan dan manajemen, merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ia menekankan bahwa komunikasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memuaskan bagi karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data yang disajikan tersebut menunjukkan distribusi tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja dan keterampilan komunikasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang terbagi dalam beberapa kategori dari 57 responden, dengan persentase (43.86%) cenderung berada pada kategori "Setuju" dan "Cukup Setuju", menunjukkan adanya kecenderungan persetujuan yang kuat terhadap yang diukur. Hanya sebagian kecil yang "Sangat Setuju" (1.754%) atau "Sangat Tidak Setuju" (3.509%) Keterkaitan antara lingkungan kerja dan keterampilan komunikasi terhadap kinerja karyawan yaitu, Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan yang baik membuat karyawan merasa betah dan aman, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Selanjutnya dengan keterampilan komunikasi yang efektif sangat penting dalam lingkungan kerja karena memengaruhi kelancaran tugas, meningkatkan kolaborasi, dan menghindari kesalahpahaman yang dapat menghambat produktivitas. Keterampilan komunikasi yang baik memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide, informasi, dan umpan balik dengan jelas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

Keterkaitan Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang baik sering kali ditunjang oleh keterampilan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dan karyawan, serta antar sesama karyawan, dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan positif. Hubungan kerja yang baik yang tercipta melalui komunikasi efektif di lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang positif dan keterampilan

komunikasi yang kuat saling melengkapi untuk menciptakan kondisi yang optimal bagi peningkatan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa lingkungan kerja diibaratkan sebagai rumah kedua bagi karyawan, di mana suasana yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan aman, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Mayoritas responden setuju dengan persentase 64.91% responden (37 orang) menyatakan "Setuju" terhadap lingkungan kerja, menunjukkan bahwa sebagian besar merasa positif terhadap lingkungan kerja mereka, sebagian Cukup Setuju dengan persentase 31.58% responden (18 orang) menyatakan "Cukup Setuju", mengindikasikan bahwa meskipun tidak sepenuhnya setuju, mereka memiliki pandangan yang cukup baik. Minoritas Tidak Setuju atau Sangat Tidak Setuju, hanya sebagian kecil responden (masing-masing 1.75% atau 1 orang) yang menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja hanya dirasakan oleh sedikit orang. Hasil ini secara umum menunjukkan bahwa lingkungan kerja cenderung dianggap positif mayoritas responden, meskipun ada ruang untuk peningkatan berdasarkan tanggapan "Cukup Setuju" dan "Tidak Setuju/Sangat Tidak Setuju".

Pentingnya keterampilan komunikasi yang kuat dalam menyampaikan pesan agar dapat diterima dan dipahami secara luas oleh karyawan, meminimalkan kesalahpahaman, Mayoritas responden (Sangat Setuju 25% dan Setuju 64.91%) menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi. Ini dapat mengindikasikan bahwa pesan atau informasi yang disampaikan telah diterima dan dipahami dengan baik oleh sebagian besar karyawan. Sebagian kecil responden (5.26%) berada pada kategori Cukup Setuju. Ini mungkin menunjukkan bahwa meskipun pesan diterima, ada ruang untuk perbaikan dalam kejelasan atau persuasi komunikasi agar mencapai tingkat persetujuan yang lebih tinggi. Selanjutnya responden yang tidak setuju (Tidak Setuju 3.51% dan Sangat Tidak Setuju 1.75%) menunjukkan bahwa pesan mungkin tidak tersampaikan dengan efektif kepada kelompok ini, atau ada hambatan komunikasi yang menyebabkan perbedaan pandangan. Kinerja Karyawan menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi dengan kategori "Setuju" dengan persentase 43.86% menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang baik, Kategori "Cukup Setuju" dengan persentase (43.86%), menunjukkan bahwa sejumlah besar karyawan berada pada tingkat kinerja yang memadai, namun mungkin masih ada ruang untuk perbaikan atau peningkatan, Kategori "Tidak Setuju" menunjukkan adanya ketidaksetujuan terhadap kinerja karyawan, yang mungkin mengindikasikan adanya masalah dalam pencapaian target, kualitas kerja, atau aspek lain yang memerlukan perhatian, dengan persentase 7.01% menunjukkan bahwa ada sebagian kecil karyawan yang kinerjanya dianggap kurang memuaskan, Kategori "Sangat Tidak Setuju" dengan persentase 3.50% menunjukkan bahwa ada sejumlah kecil karyawan yang kinerjanya jauh di bawah standar atau sangat bermasalah selanjutnya yang berada pada kategori "Sangat Setuju" dengan persentase 1.754%.

## **PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Dengan penuh rasa hormat dan syukur, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Pasaribu selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, motivasi, serta bimbingan yang sangat berarti selama proses

penyusunan artikel ini. Dukungan Bapak tidak hanya memperkaya pemahaman saya secara akademik, tetapi juga memberikan dorongan moral untuk terus belajar dan berkarya. Setiap masukan yang diberikan Bapak menjadi titik balik penting dalam penyempurnaan artikel ini. Saya sangat menghargai ketelatenan Bapak dalam membimbing saya, mulai dari tahap perumusan ide hingga proses revisi akhir. Semoga ilmu dan kebaikan yang Bapak berikan menjadi amal jariyah yang membawa keberkahan di masa yang akan datang.

## DAFTAR REFERENSI

1. Afandi, R. R. V. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Leader-Member Exchange dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya. *Doctoral Dissertation*, Universitas Airlangga.
2. Alawiah, Gina U. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungmedar Kabupaten Sumedang. *Skripsi*, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sumedang.
3. Asrar, Muhammad. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Selatan*.
4. Bukhari & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1).
5. DeVito, Joseph A. (2013). *The Interpersonal Communication Book, ed. 13*. United States: Pearson Education.
6. Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2).
7. Dharma, Agus. (2001). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
8. Edison, A. A. (2016). Perancangan Pengukuran Kinerja dengan Metode *Balanced Scorecard* dan Penentuan Prioritas *Analytical Hierarchy Process* (Studi Kasus Pada PT. Andromeda Galacticorp Surabaya). *Doctoral Dissertation*, Universitas Airlangga.
9. Gandasari, D., Muslimah, T., Pramono, F., Nilamsari, N., Iskandar, A. M., Wiyati, E. K., ... & Sudarmanto, E. (2022). *Pengantar Komunikasi Antarmanusia*. Yayasan Kita Menulis.
10. Gravina, N. E., & Siers, B. P. (2011). Square Pegs and Round Holes: Ruminations on the Relationship Between Performance Appraisal and Performance Management. *Journal of Organizational Behavior Management* 31(4).
11. Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
12. Nurkencana, Wayan. (1993). *Evaluasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
13. Prawirosentono, S. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
14. Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
15. Razali, G., Andamisari, D., Putranto, A., Ambulani, N., Sanjaya, F., & Deryansyah, A. D. (2023). Pelatihan *Public Speaking* dalam Meningkatkan Komunikasi Sosial. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 4759-4767.
16. Renata. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Sumber Daya Manusia

terhadap Kinerja Kementerian Luar Negeri dan Kerjasama Republik Demokratik Timur-Leste di Deli.

17. Riduwan. (2012). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*.