

## **Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infomedia Nusantara Bandung**

### **The Influence of Communication and Workplace Organization on The Performance of Employees PT Infomedia Nusantara Bandung**

<sup>1</sup>Afra Shafrina Nazaya, <sup>2</sup>Sri Suwarsi

<sup>1,2</sup>*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung  
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

*email: <sup>1</sup>nazayaafra@yahoo.com, <sup>2</sup>srisuwarsi@yahoo.com*

**Abstract** Research aims first, to see how communication organization on pt infomedia nusantara bandung, both, looked at how environmental conditions work in pt.infomedia nusantara bandung, third, to see how employee performance on pt.infomedia nusantara fourth, analyze how big the influence of communication organization and workplace on performance employees. The kind of research used namely research descriptive, verifikatif and research is a survey of research that is done in the population great or small but the data learned namely data from samples to be taken of the population. The experimental work on this is the respondents employees pt.infomedia nusantara bandung which consisted of 77. Free variable that were examined the experimental work on this is the communication organization (x1), (x2) work environment, while their lack of variable here is performance an employee (y). The data collection was done by research literature available (library research) and research field research. The result of this research concluded that: 1) communication organization on pt.infomedia nusantara in the category of good. 2) environment work in pt.infomedia nusantara in the category of good. 3) the performance of employees at pt.infomedia nusantara in the category of good. 4) spirituality at work in partial have had a positive impact and significant impact on of employee performance 5) communication organization and work environment in partial have had a positive impact and significant impact on of employee performance. 6) communication organization and workplace simultaneously have had a positive impact and significant impact on of employee performance. The conclusion of this research is between communication is the organization and workplace of the performance of employees.

**Keyword: communication organization, work environment, of employee performance**

**Abstrak.** Penelitian skripsi ini bertujuan *pertama*, untuk mengetahui bagaimana komunikasi organisasi pada PT Infomedia Nusantara Bandung, *kedua*, mengkaji bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PT. Infomedia Nusantara Bandung, *ketiga*, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara *keempat*, menganalisis seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif, verifikatif dan penelitian survey yang merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari yaitu data dari sampel yang diambil dari populasi. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Infomedia Nusantara Bandung yang berjumlah 77 orang. Variabel bebas yang dikaji pada penelitian ini yaitu Komunikasi Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Komunikasi Organisasi pada PT. Infomedia Nusantara termasuk kategori *Baik*. 2) Lingkungan Kerja pada PT. Infomedia Nusantara termasuk kategori *Baik*. 3) Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara termasuk kategori *Baik*. 4) Spiritualitas di Tempat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 5) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

#### **A. Pendahuluan**

Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mampu bertahan serta mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dibandingkan dengan unsur-unsur

perusahaan yang lainnya. Peranan karyawan sangat penting dalam kemajuan perusahaan sebab karyawan bertindak sebagai pemikir, perencana serta pengendali aktivitas-aktivitas perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Untuk mengukur hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitasnya melaksanakan tugas bisa dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila hasil kerja yang dilakukannya memenuhi target, berarti karyawan tersebut bisa memenuhi tanggung jawab yang telah dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya dan perlu dipertahankan.

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti komunikasi dan lingkungan kerja yang dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan.

Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Komunikasi organisasi dalam perspektif subjektif adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Pada perspektif ini yang ditekankan adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Sedangkan dalam definisi objektif adalah kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasi. Pada perspektif ini yang lebih ditekankan adalah pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan bawahan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari hubungan karyawan yang memuaskan yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Hubungan atasan dan bawahan merupakan jantung pengelolaan yang efektif. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan. (Muhammad, 2001: 172). Rasa percaya, keyakinan, keterbukaan, kejujuran, dukungan keamanan, kepuasan, keterlibatan, tingginya harapan merupakan gambaran iklim perusahaan yang ideal. Tujuan utama dari komunikasi antara atasan dengan bawahan adalah mengidentifikasi, menciptakan dan menjalin hubungan timbal balik yang menguntungkan antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi yang efektif ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, yaitu pimpinan dan karyawan

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan aktivitas yang selalu hadir, karena komunikasi merupakan sarana yang digunakan para pegawai, baik secara formal maupun informal untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada pimpinan, memberikan arahan kepada bawahan dan sebagainya. Komunikasi merupakan suatu factor yang utama dalam organisasi. Hampir tidak ada aspek organisasi yang tidak melibatkan komunikasi. Dengan komunikasi orang dapat menyampaikan gagasan,

fakta, pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Komunikasi dapat diibaratkan sebagai sebuah jembatan makna diantara orang-orang sehingga mereka dapat berbagi hal-hal yang mereka rasakan dan ketahui. Apabila tidak ada komunikasi, tidak mungkin dilakukan karena para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima informasi dan memberikan arahan serta instruksi. Kerjasama menjadi sesuatu yang mustahil tanpa komunikasi, karena para pegawai tidak dapat menyampaikan kebutuhan dan perasaan mereka kepada rekan sekerja maupun pimpinan.

Selain komunikasi dalam organisasi, karyawan tidak lepas dari lingkungan kerja yang baik, tentunya akan mendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan dan pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dan nyata terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Apabila lingkungan kerja mendukung maka disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Masalah pada komunikasi organisasi yang muncul yaitu ketidakjelasan pemberian tugas/informasi yang diberikan oleh Team Leader yang terkadang menyulitkan para Agent Call Center.
2. Masalah yang lainnya yaitu kurangnya komunikasi yang dilakukan oleh bawahan kepada atasan mengenai ide ataupun gagasan.
3. Adanya persoalan kurangnya kegiatan yang bisa menjalin komunikasi dan kedekatan di perusahaan.
4. Kurangnya keterbukaan bawahan mengenai masalah pekerjaan.
5. Apabila cuaca buruk atau ada kesalahan pada provider sehingga menyulitkan para Agent Call Center untuk memberikan informasi kepada karyawan.
6. Masalah lainnya yang muncul pada PT. Infomedia Nusantara dalam lingkungan kerja yaitu ketika karyawan bekerja berjam-jam dengan posisi duduk yang tidak berubah membuat karyawan terkadang merasa tidak nyaman dan cenderung jenuh, terkadang mereka tidak nyaman dengan AC yang harus selalu menyala.
7. Lalu luas gedung yang tidak terlalu besar terkadang menyulitkan karyawan untuk menempatkan kendaraan mereka. Dan adanya kebisingan suara disekitar tempat kerja.

## B. Landasan Teori

### Komunikasi organisasi

Pengertian komunikasi organisasi dalam buku “*komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan*” adalah perilaku perorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi.

Sedangkan Menurut Wiryanto (dalam Khomsahrial Romli, 2011:2) Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi.

#### Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut sendjaja fungsi komunikasi organisasi yaitu:

1. Fungsi informatif
2. Fungsi regulatif
3. Fungsi persuasif
4. Fungsi intergratif

#### Arah aliran Komunikasi Organisasi

Menurut R. Wayne dan Don F. Faules dalam bukunya *Komunikasi Organisasi* mengemukakan empat jenis arus informasi dalam organisasi yaitu

1. komunikasi kebawah (downward communication)
2. komunikasi ke atas (upward communication)
3. komunikasi horizontal (horizontal communication)
4. komunikasi lintas saluran.

### Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai.

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

#### Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2001) seperti dikutip Analisa (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik
2. Lingkungan Kerja Fisik

#### Manfaat lingkungan kerja

Menurut Prawirosentono (2002: 109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

1. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
2. Megoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien

3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
4. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

### Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Withmore (1997 dalam Mahesa 2010) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

#### Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor individual
2. Faktor situasional
3. Faktor sosial dan organisasi

### C. Hasil Penelitian

Berikut adalah hasil dari penelitian Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Infomedia Nusantara Bandung

#### Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Infomedia Nusantara Bandung

**Tabel 1.** Hasil Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Infomedia Nusantara Bandung

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,477	5,623		3,108	,003
	Komunikasi Organisasi	1,018	,137	,652	7,439	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai thitung yang didapat adalah sebesar 7,439 dan nilai ttabel adalah sebesar 1,993 yang berarti nilai thitung > ttabel atau 7,439 > 1,993 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi organisasi Terhadap Kinerja karyawan.

#### Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Infomedia Nusantara Bandung

**Tabel 2.** Hasil Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel Komunikasi Organisasi teradap Kinerja Karyawan pada PT.Infomedia Nusantara Bandung

**Correlations**

		Komunikasi Organisasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	,652**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	77	77
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,652**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	77	77

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi komunikasi organisasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar  $r = 0.652$ , ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara korelasi komunikasi organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya komunikasi organisasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah kuat karena berkisar 0,60 - 0,799.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Infomedia Nusantara Bandung**

**Tabel 3.** Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Infomedia Nusantara Bandung

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,050	4,008		5,502	,000
	Lingkungan Kerja	,860	,092	,734	9,358	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *thitung* yang didapat adalah sebesar 9,358 dan nilai *ttabel* adalah sebesar 1,993 yang berarti nilai *thitung* > *ttabel* atau  $9,358 > 1,993$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan.

**Tingkat pengaruh korelasi/hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Infomedia Nussantara Bandung**

**Tabel 4.** Tingkat pengaruh korelasi/hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Infomedia Nussantara Bandung

**Correlations**

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,734**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	77	77
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	77	77

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar  $r = 0.734$ , ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara korelasi lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya lingkungan kerja

(X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah kuat karena berkisar 0,60 - 0,799.

### Uji F secara simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5889,352	2	2944,676	69,996	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3113,123	74	42,069		
	Total	9002,475	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 69,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $db_1/df_1$  (banyaknya variabel bebas): 2 dan  $db_2: n-k-1 (77-2-1) = 74$  maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,120. Karena  $F_{hitung} (69,996)$  lebih besar dibanding  $F_{tabel} (3,120)$  maka pada tingkat kekeliruan 5% ( $\alpha=0,05$ ) diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,843	4,643		1,474	,145
	Komunikasi Organisasi	,606	,122	,388	4,972	,000
	Lingkungan Kerja	,641	,091	,547	7,010	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t-hitung (4,972) lebih besar dari t tabel (1,993) dan t hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari Komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara Bandung.

### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Bandung penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat komunikasi organisasi pada PT. Infomedia Nusantara Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden komunikasi organisasi termasuk ke dalam kategori Baik/tinggi. Artinya tingkat komunikasi organisasi di nilai baik terlihat dari beberapa dimensi yang secara keseluruhan bernilai Baik/tinggi yaitu, komunikasi kebawah, komunikasi keatas, komunikasi horizontal dan komunikasi lintas saluran. Diketahui bahwa hasil tanggapan

responden mengenai komunikasi organisasi pada dimensi komunikasi lintas saluran memiliki kategori yang lebih tinggi dari pada dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan PT.Infomedia Nusantara telah mampu melakukan komunikasi yang baik sesuai dengan indikator pada dimensi komunikasi lintas saluran yaitu memiliki tingkat kualitas komunikasi antar karyawan dengan baik dan tingkat intensitas berkomunikasi dengan karyawan lain sangat baik. Adapun indikator pada dimensi komunikasi horizontal yang dinilai baik yaitu tingkat koordinasi antar karyawan, karyawan pada PT.Infomedia Nusantara mampu melakukan koordinasi antar karyawan selama bekerja. Adapun indikator lain yang dinilai baik pada dimensi komunikasi keatas yaitu adanya tingkat keharmonisan hubungan yang baik antara bawahan kepada atasan, adapun indikator yang dinilai baik pada dimensi komunikasi kebawah yaitu adanya kejelasan target kinerja bagi karyawan. Sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan perusahaan. Adapun indikator yang dinilai lemah yaitu pada dimensi komunikasi keatas yaitu kurangnya penyampaian gagasan yang disampaikan oleh bawahan kepada atasan

2. Lingkungan kerja di PT.Infomedia Nusantara Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden lingkungan kerja termasuk ke dalam kategori Baik/tinggi. Artinya lingkungan kerja dinilai baik yaitu dilihat dari dimensi lingkungan kerja non fisik yaitu terdapat indikator yang bernilai baik yaitu bahwa perusahaan dapat menciptakan suasana kekeluargaan yang baik dan para karyawan memiliki rasa menghargai satu sama lain dengan baik. Adapun pada dimensi lingkungan kerja fisik yang indikator yang memiliki nilai yang baik yaitu kesesuaian alat dengan kebutuhan, hal ini menyatakan bahwa perusahaan sudah dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan ditempat kerja. Namun ada beberapa indikator pada dimensi lingkungan kerja fisik yang dinilai cukup, yaitu keluasan gedung bangunan tempat kerja, kebersihan tempat kerja yang dinilai cukup, dan tingkat kebisingan suara ditempat kerja yang terlalu tinggi, dikarenakan, parker motor dengan gedung mereka bekerja sangat bedekatan, bahkan berada dibawah gedung. Dan bagian pintu masuk perusahaan.
3. Tingkat Kinerja Karyawan di PT.Infomedia Nusantara berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden lingkungan kerja termasuk ke dalam kategori Baik/tinggi. Artinya kinerja karyawan dinilai tinggi dilihat dari beberapa dimensi yang dinilai baik, yaitu dimensi ketepatan waktu, terdapat indikator tingkat kedisiplinan waktu karyawan dalam bekerja dinilai sangat baik dan tingkat ketaatan karyawan dalam jadwal kerja yang sudah ditetapkan dinilai cukup baik. Adapun nilai rendah dari tanggapan responden yaitu pada dimensi kuantitas terdapat indikator tingkat kesesuaian volume pekerjaan yang dihasilkan dengan harapan perusahaan dinilai rendah . serta rendahnya tingkat kesesuaian jumlah pegawai volume pekerjaan yang ada dirasa tidak sesuai.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai *t*hitung lebih besar dari *t*tabel maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
5. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, karena nilai *t*hitung lebih besar dari *t*tabel maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan)

## Daftar Pustaka



- Arni Muhammad. 2009. "*Komunikasi Organisasi*". Jakarta: Bumi Aksara
- As'ad, M. 2004. "*Psikologi Industri*". Yogyakarta: Liberty
- Danang, Sunyoto dan Burhanudin.(2011). *Perilaku Organisasi*.Seturan Utara, Sleman, Yogyakarta : Penerbit CAPS.
- Effendi, 2004. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti.
- Gibson, J.L. 2003. "*Struktur Organisasi dan Manajemen*". Jakarta. Erlangga
- Gomes, Fautisno Carsodo. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Handoko, H. 2000. "Manajemen personalia dan sumber daya manusia". Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Revisi, Jakarta. Bumi Aksara
- Jalaluddin Rakhmat. 2007. Psikologi Komunikasi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Komsahrial Romli. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo
- Koplan, David & Maners, Albert A. 2002. Teori Budaya. Terjemahan Landung Simatupang, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Mathis, Robert. L. Dan John. H. Jackson. 2000. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi pertama. Jakarta. Salemba Empat.
- Muhammad, Arni, 2007, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, Alek S. 2000. "*Manajemen Personalia, Edisi Kedua*". Jakarta. Ghaila Indonesia.
- Pace, R. Wayne. Faules, Don. F. 2006. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Pahrurroji, "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor"2015.
- Ramanda, Fariz, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)"2013.
- Robbins, Stephen P. 2002. "*Perilaku Organisasi*". Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Gramedia.
- Umam khaerul,"perilaku organisasi", Bandung: Pustaka Setia,2010.
- Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT Grasindo: Jakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat