



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran Cepat Saji Burger King Kota Harapan Indah Bekasi

Rendarisa Ramadhani

rendaresaramadhani@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hassanuddin

hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan No.81, Marga Mulya, Bekasi

Abstract. *This study aims to determine the influence of the work environment and communication on employee performance at Burger King Kota Harapan Indah Bekasi. This type of research is quantitative. The sampling technique used was saturated population and sampling where the number of samples is 45 respondents who were employees at Burger King Kota Harapan Indah Bekasi. Data collection using a questionnaire and data processing using SPSS Version 26. The results of this study indicate that: (1) work environment has a significant positive effect on employee performance, (2) communication has a significant positive effect on employee performance, (3) work environment and communication have a significant positive effect on employee performance at Burger King Kota Harapan Indah Bekasi. This study provides advice to Burger King Kota Harapan Indah Bekasi, it is necessary to pay better attention to the facilities and infrastructure that support employees in carrying out their work and communication needs to be paid better attention between superiors and employees and employees with other employees in completing work.*

Keywords: *work environment, communication, employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Burger King Kota Harapan Indah Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana populasi dan sampel penelitian ini terdiri dari 45 responden yang merupakan karyawan di Burger King Kota Harapan Indah Bekasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Burger King Kota Harapan Indah Bekasi. Penelitian ini memberikan saran kepada Burger King Kota Harapan Indah Bekasi perlu diperhatikan lebih baik lagi sarana dan prasarana yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan komunikasi perlu diperhatikan lebih baik lagi antara atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata kunci: lingkungan kerja, komunikasi, kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG

Menurut Depkes RI (2005), demi meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu memperhatikan lingkungan kerja yang mematuhi kondisi keselamatan dan kesehatan. Apabila keadaan itu tidak tercapai atau kecukupi, pasti terdapat ketidak nyamanan dalam bekerja, gangguan kesehatan dan kemampuan dalam bekerja, penyakit dan kecelakaan. Menurut (Noer Rulloh, (2015) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik itu

berupa sarana maupun prasarana kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya secara individu maupun kelompok.

Selain lingkungan kerja, Komunikasi (Ridwan, (2019) ialah perihal yang begitu krusial pada suatu perusahaan dengan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Atasan cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya karena atasan merasa benar dengan alasan yang tidak dimengerti oleh bawahannya terkadang atasan merasa sudah memberikan *feedback* akan tetapi belum spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Begitu pula menurut (Hendriawan & Sutisna, (2022) Menyambung dengan kurangnya komunikasi di suatu perusahaan juga dapat memberikan efek terhadap suasana kerja yang harmonis di lingkungan kerja seperti kurangnya hubungan antar karyawan, dan karyawan dengan atasan. Komunikasi dapat berlangsung dengan baik dan saling memahami jika adanya kesamaan makna atau tujuan antara komunikan dan komunikator. Terjadinya suatu komunikasi yang baik antar karyawan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik (Damayanti et al., (2022).

Restoran Burger King yaitu gerai restoran yang terletak di Kawasan Harapan Indah adalah restoran cepat saji yang sangat ramai dikunjungi setiap harinya mulai dari *dine in, takeaway, drive thru*, juga pemesanan lewat aplikasi *online*. Burger King adalah jenis restoran cepat saji maka keseluruhan pekerjaannya juga dituntut untuk cepat dan tepat, sehingga dengan kondisi yang selalu ramai ditambah dengan restoran ini yang selalu buka selama 24 jam perhari. Ditemui masalah lingkungan kerja pada restoran Burger King Harapan Indah antara lain, para pekerjanya dituntut untuk bekerja ekstra hal ini mengharuskan hubungan antarkaryawan terjalin dengan baik agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan pun menjadi semangat dalam bekerja, ketenangan bekerja sering terganggu karena padatnya *customer* yang berkunjung tiap harinya, fasilitas seperti pendingin ruangan yang sering mengalami kerusakan mengakibatkan ruangan menjadi sangat panas saat cuaca terik di siang hari, dan keamanan di tempat kerja kurang baik karena telah terjadi kehilangan kendaraan.

Permasalahan lain yaitu adakala terjadi miskomunikasi antara karyawan dengan karyawan saat menyiapkan pesanan sehingga menyebabkan produk yang disiapkan menjadi tertinggal dan terjadi komplain dari *customer*. Komunikasi yang kurang baik itu membuat kondisi kinerja karyawan menjadi tidak stabil, sehingga kinerja karyawan menjadi terganggu dan membuat lingkungan kerja kurang menyenangkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Burger King Kota Harapan Indah Bekasi”**.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

(Jumawan et al., (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Adha et al., (2019).

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sulistiawan et al., (2017) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan
- b) Sirkulasi udara
- c) Suara bising
- d) Keamanan ditempat kerja
- e) Hubungan Karyawan

Komunikasi

Pengertian atau definisi komunikasi adalah bermacam-macam, sebagaimana yang dikemukakan masing-masing orang. Namun, apa yang dikemukakan tersebut hanyalah untuk memberikan batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi. (Katidjan et al., (2022) menyatakan komunikasi pada umumnya diartikan sebagai hubungan atau kegiatan- kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan atau dapat diartikan sebagai saran tukar menukar pendapat atau sebagai kontak antara manusia secara individu ataupun kelompok. Menurut (Panjaitan, (2017) komunikasi adalah suatu usaha yang sistematis untuk merumuskan secara tegas azas-azas dan atas dasar azas-azas tersebut disampaikan informasi serta dibentuk pendapat dan sikap. Sedangkan Menurut Tutu April (2018:5) komunikasi pada umumnya diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan adaptasi yang dinamis antara dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi langsung maupun tidak langsung dengan terjadinya pertukaran, makna, ide, perhatian dan perasaan.

Indikator Komunikasi

Adapun indikator-indikator komunikasi (Benny Usman, (2019) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan (*openness*)
2. Empati (*empathy*)
3. Dukungan (*support*)
4. Rasa positif (*positiveness*)
5. Kesamaan (*equality*)

Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Rosvita et al., (2017). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Hadita et al., (2023).

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Yelvita, (2022) berpendapat bahwa indikator mengenai kinerja karyawan, yaitu:

1. Tujuan
2. Standar
3. Alat atau Sarana
4. Kompetensi
5. Motif
6. Peluang

METODE PENELITIAN

Desain Penulis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mana pada penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur (Mardianti, 2021). Pada penelitian ini data yang didapat dikumpulkan dari sampel dan populasi untuk mewakili seluruh populasi. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dalam penelitian ini ada 3 (tiga) variabel yaitu 2 variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y). Dalam hal ini, variabel bebas X1 diwakili oleh lingkungan kerja dan variabel bebas X2 diwakili oleh komunikasi, serta variabel terikat Y diwakili oleh kinerja karyawan, penelitian ini mengetahui pengaruh variabel-variabel yang diteliti yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Burger King Kota Harapan Indah Bekasi.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan atau pegawai Burger King Kota Harapan Indah Bekasi berjumlah 45. Dalam penelitian ini sampel yang diambil dari populasi yaitu para karyawan yang bekerja di Burger King Kota Harapan Indah Bekasi berjumlah 45 karyawan. Dengan mengambil keseluruhan populasi maka sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk memeriksa keabsahan kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya dapat menggambarkan hal yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas adalah pendekatan koefisien korelasi yaitu dengan mengkorelasikan antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Kriteria pengujian validitas adalah:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka kuesioner tersebut valid

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka kuesioner tersebut tidak valid.

Uji Realibilitas

Kuesioner dianggap dapat diandalkan atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variable dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Normalitas

Dengan pengujian ini, ada dua cara untuk menentukan apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji statistik kolmogorof kriteria jika :

- a. $\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk memprediksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model adalah dengan menggunakan dispersi, yaitu regresi yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas ketika nilai-nilai berdistribusi di atas dan di bawah atau sekitar 0, Data tidak begitu saja menumpuk atau turun, penyebaran titiktitik data tidak serta merta membentuk pola gelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar lagi, penyebaran titik-titik data tidak terstruktur.

Uji Multikolinieritas

Kemiripan antar 27 variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

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

Pengujian Parsial (Uji-t)

Ho : tidak ada pengaruh antara variable x terhadap variabel Y

Ha : ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel Y a)

- a) Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b) Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian Serentak (Uji-F)

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah :

- a. Ho : tidak memenuhi kelayakan
- b. Ha : memenuhi kelayakan

Kriteria :

- a. Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima
- b. Jika F dihitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Analisis Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinansi adalah pengujian yang dilakukan sebagai pengukuran seberapa jauh kemampuan variabel dependen dengan nilai antara nol atau satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
	X1.1	0,616	0,2940	Valid

*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KARYAWAN
DI RESTORAN CEPAT SAJI BURGER KING KOTA HARAPAN INDAH BEKASI*

Lingkungan Kerja (X1)	X1.2	0,406	0,2940	Valid
	X1.3	0,616	0,2940	Valid
	X1.4	0,680	0,2940	Valid
	X1.5	0,596	0,2940	Valid
	X1.6	0,406	0,2940	Valid
	X1.7	0,337	0,2940	Valid
	X1.8	0,680	0,2940	Valid
	X1.9	0,596	0,2940	Valid
	X1.10	0,661	0,2940	Valid
	Komunikasi (X2)	X2.1	0,410	0,2940
X2.2		0,583	0,2940	Valid
X2.3		0,410	0,2940	Valid
X2.4		0,404	0,2940	Valid
X2.5		0,460	0,2940	Valid
X2.6		0,583	0,2940	Valid
X2.7		0,404	0,2940	Valid
X2.8		0,450	0,2940	Valid
X2.9		0,460	0,2940	Valid
X2.10		0,512	0,2940	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,484	0,2940	Valid
	Y.2	0,469	0,2940	Valid
	Y.3	0,484	0,2940	Valid
	Y.4	0,421	0,2940	Valid
	Y.5	0,517	0,2940	Valid
	Y.6	0,469	0,2940	Valid
	Y.7	0,421	0,2940	Valid
	Y.8	0,364	0,2940	Valid
	Y.9	0,517	0,2940	Valid
	Y.10	0,489	0,2940	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa r hitung pada tiap kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang diuji terdapat 30 butir dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam mengukur masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Crochbach</i>	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,760	0,600	Reliabel
Komunikasi	0,605	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,754	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach atas variabel lingkungan kerja sebesar 0,760, komunikasi sebesar 0,605 dan kinerja karyawan sebesar 0,754. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki Alpha Cronbach > 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11338234
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.063
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26, 2023

Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai sigfikansi > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-failed) sebesar 0,200 > 0,05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Lingkungan Kerja	0,743	1,346	Tidak ada multikolinieritas
Komunikasi	0,743	1,346	Tidak ada multikolinieritas

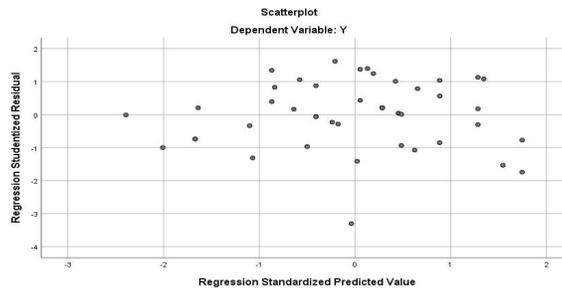
Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel 4 hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari variabel lingkungan kerja dan komunikasi menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,743 > 0,06 dan diperoleh masing-masing variabel bebas dengan nilai VIF yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi senilai 1,346.

*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KARYAWAN
DI RESTORAN CEPAT SAJI BURGER KING KOTA HARAPAN INDAH BEKASI*

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini tidak ada multikolinieritas karena memiliki nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, berarti dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Lingkungan Kerja dan Komunikasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.921	5.100		.573	.570		
	X1	.414	.131	.404	3.156	.003	.743	1.346
	X2	.478	.152	.402	3.147	.003	.743	1.346

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 2,921 + 0,414 X_1 + 0,478 X_2$ model persamaan ini memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 2,921

Memiliki arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi diasumsikan tidak ada, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 2,921.

2. Koefisien Lingkungan Kerja (X1)

Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,414. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Lingkungan Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,414.

3. Koefisien Komunikasi (X2)

Nilai koefisien Komunikasi sebesar 0,478. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Komunikasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,478.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.921	5.100		.573	.570		
	X1	.414	.131	.404	3.156	.003	.743	1.346
	X2	.478	.152	.402	3.147	.003	.743	1.346

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26, 2023

Dari hasil olah data pada tabel di atas dapat diketahui untuk variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar $3,156 > 2,01808$ (t tabel) dengan sig. $0,003 < 0,05$ (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemudian variabel komunikasi (X2) diperoleh t-hitung sebesar $3,147 > 2,01808$ (t-tabel) dengan sig. $0,003 < 0,05$ (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.457	2	94.228	20.138	.000 ^b
	Residual	196.521	42	4.679		
	Total	384.978	44			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber Hasil olah data SPSS Versi 26, 2023

Dari tabel 7 dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $20,138 > 3,22$ (F tabel) dengan nilai *sig.* $0,000 < 0,05$ (a) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.465	2.163
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,490 atau 49,0%. Hal ini berarti bahwa 49,0% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independent, yaitu Lingkungan Kerja dan Komunikasi. Sedangkan sisanya 51% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada di luar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Burger King Harapan Indah Bekasi, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil uji dan analisis data untuk hipotesis pertama (H_1) diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 3,156 (t-hitung) lebih besar daripada 2,01808 (t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Burger King Kota Harapan Indah Bekasi.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil uji dan analisis data untuk hipotesis kedua (H_2) diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 3,147 (t-hitung) lebih besar daripada 2,01808 (t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Burger King Kota Harapan Indah Bekasi.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil uji simultan untuk hipotesis ketiga (H_3) telah diperoleh F hitung, dengan nilai F hitung sebesar 20,138 yang mana lebih besar daripada 3,21 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi

berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Restoran Burger King Kota Harapan Indah Bekasi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Burger King Kota Harapan Indah Bekasi”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial atau yang disebut uji t pada hipotesis pertama (H1) untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis satu yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis pada (H2) untuk variabel Komunikasi (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komunikasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil pengujian secara simultan atau yang disebut dengan uji F pada hipotesis ketiga (H3) secara bersama-sama Variabel Lingkungan Kerja dan variabel Komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak khususnya bagi pihak Restoran Burger King Kota Harapan Indah Bekasi. Implikasi manajerial dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Dari segi lingkungan kerja yaitu perlu diperhatikan lebih baik lagi sarana dan prasarana yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan memperbaiki fasilitas restoran sehingga karyawan merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Dari segi komunikasi perlu diperhatikan lebih baik lagi yaitu komunikasi baik antara atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka bisa saling bekerja sama, dan saling bertukar pikiran atau ide ketika sedang menghadapi suatu masalah.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Benny Usman. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 10, No.1, April 2013: 1 -18, 10(1), 1–18. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2754/2552>
- Damayanti, N. L. D., Putra, P. S. E., & Krismawintari, N. P. D. (2022). The Influence of Leadership, Communication, And Motivation on Employee Performance at Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora*, 1(1), 153–166.
- Hadita, Saputra, F., Masyruoh, J. A., Danaya, P. B., Maharani, P. S., Ningsih, A. N., Ricki, S. T., Putri, M. A. G., & Jumawan. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis

*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KARYAWAN
DI RESTORAN CEPAT SAJI BURGER KING KOTA HARAPAN INDAH BEKASI*

- Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Hendriawan, D., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Supermal Karawaci. *Skripsi*, 3.
- Jumawan, J., Syifani Hidayah, Dharmanto, A., Hadita, H., & Meutia, K. I. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 142. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.991>
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix
- Noer Rulloh. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Seoilindo Primatama Cabang Bekasi*. 1–6. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/16031>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 40.
- Ridwan, A. R. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya. In *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part J: Journal of Engineering Tribology* (Vol. 224, Issue 11).
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Bumi Kudus. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., Maria, S., Ekonomi, F., & Mulawarman, U. (2017). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai The influence of organizational culture and work environment on employee performance*. 14(2), 61–69.
- Yelvita, F. S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Bareslok Pekanbaru*. 8.5.2017, 2003–2005.