

Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Mandiri Berjaya Abadi Dengan Iklim Kerja Sebagai Variabel Intervening

¹Leonardo Supantri, ²Fajrillah, ³Ripka Seri Idahnaita Ginting, ⁴Ahmad Saputra

^{1,2,3,4} Universitas IBBI

¹fajrillahhasballah@gmail.com, ²ripka_ginting@yahoo.com,

³Saputra_damha@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Berjaya Abadi dengan iklim kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, jenis penelitian ini adalah data kuantitatif, data primer diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 73 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dan uji statistik yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan menggunakan software SPSS (statistical package for the social sciences). Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel-variabel bekerja komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan iklim kerja sebagai variabel intervening dimana secara keseluruhan pengaruh yang diberikan sebesar 47,2%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah baik secara parsial maupun simultan, parsial atau simultan variabel komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Berjaya Abadi dengan iklim kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan, Iklim Kerja, Prestasi

Pendahuluan

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah: sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan prestasi seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang karyawan untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Karyawan yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika karyawan tersebut ditempatkan pada bidang tertentu juga. *The right man on the right place* akan membawakan suatu organisasi pada hasil prestasi kerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2016:151). Prestasi kerja karyawan dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, setiap perusahaan biasanya akan melakukan berbagai cara dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan iklim kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan yang bekerja.

Iklim organisasi merupakan persepsi yang ada dalam anggota organisasi dan perasaan anggota organisasi mengenai elemen-elemen fundamental organisasi yang merefleksikan konsensus sebagai kesepakatan antara anggota organisasi terkait elemen-elemen kunci organisasi yang terdiri atas sistem, praktik dan gaya kepemimpinan (Kusumaputri, 2018:97). Iklim organisasi mempengaruhi kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan mendeskripsikan perbedaan tersebut.

PT. Mandiri Berjaya Abadi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *supplier* penyalur bahan bakar minyak industri yang telah mendapatkan izin resmi dan berdiri pada tahun 2014

dimana perusahaan beralamat di jalan Biduk, Medan. Untuk saat ini, prestasi kerja karyawan dalam perusahaan saat ini dinilai sedang mengalami penurunan. Pada observasi awal yang telah dilakukan, penurunan terjadi karena banyaknya kesalahan yang dilakukan selama proses pekerjaan berlangsung serta penggunaan waktu kerja karyawan yang kurang disiplin membuat proses kerja karyawan menjadi terhambat karena setiap pekerjaan dalam perusahaan berhubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Adapun beberapa karyawan juga masih belum inisiatif dalam mengambil tindakan sendiri ketika sedang menghadapi masalah atau telah menyelesaikan pekerjaannya karena harus menunggu bantuan dari karyawan lainnya.

Terlebih lagi sebagian karyawan masih kurang memiliki pengetahuan yang mendukung dalam pekerjaannya sehingga hal tersebut tidak hanya menghambat prestasi kerjanya sendiri namun juga menghambat karyawan lain dalam berprestasi. dapat diketahui bahwa karyawan sering terlambat dalam mengumpulkan laporannya kepada atasan dimana dapat terlihat dari penyerahan laporan harus diberikan kepada setiap pimpinan paling lambat tanggal 26 bulan berjalan, akan tetapi banyak yang melewati batas waktu yang telah ditentukan.. Keterlambatan dinilai karena prestasi kerja karyawan yang menurun terlihat dari karyawan sering bertanya kepada rekan kerja sehingga menghambat kerja karyawan, karyawan kurang insiatif mengambil tindakan sehingga harus selalu menunggu arahan senior ataupun atasan, kurangnya kerjasama antar divisi yang menghambat kinerja, kurang teliti dalam pembuatan laporan sehingga sering melakukan perbaikan pada laporan yang salah dan membuat penyerahan laporan terlambat. Berikut ini merupakan hasil kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Penyerahan Laporan Karyawan

| Bagian | Penyerahan Laporan Setiap Bagian | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agt | Sep | Okt | Nov | Des |
| Manajer | 7/2 | 8/3 | 8/4 | 10/5 | 5/6 | 12/7 | 3/8 | 7/9 | 4/10 | 3/11 | 4/12 | 13/1 |
| Supervisor | 4/2 | 1/3 | 6/4 | 6/5 | 1/6 | 8/7 | 31/7 | 3/9 | 31/9 | 30/10 | 31/11 | 10/1 |
| Administrasi | 28/1 | 25/2 | 29/3 | 28/4 | 25/5 | 29/6 | 25/7 | 25/8 | 28/9 | 25/10 | 24/11 | 28/12 |
| Sales Counter | 25/1 | 23/2 | 25/3 | 27/4 | 23/5 | 27/6 | 22/7 | 22/8 | 24/9 | 23/10 | 21/11 | 28/12 |
| Marketing | 29/1 | 23/2 | 25/3 | 26/4 | 25/5 | 26/6 | 24/7 | 23/8 | 22/9 | 24/10 | 23/11 | 30/12 |
| Finance | 31/1 | 26/2 | 2/4 | 1/5 | 29/5 | 3/7 | 28/7 | 28/8 | 29/9 | 27/10 | 28/11 | 6/12 |
| Kasir | 28/1 | 29/2 | 27/3 | 27/4 | 24/5 | 28/6 | 26/7 | 23/8 | 27/9 | 23/10 | 23/11 | 2/12 |
| Debt Collector | 27/1 | 26/2 | 26/3 | 28/4 | 22/5 | 29/6 | 27/7 | 21/8 | 23/9 | 22/10 | 25/11 | 29/12 |
| Accounting | 31/1 | 29/2 | 4/4 | 3/5 | 29/5 | 5/7 | 28/7 | 1/9 | 30/9 | 28/10 | 30/11 | 8/12 |
| Personalia | 28/1 | 25/2 | 29/3 | 31/4 | 25/5 | 3/7 | 23/7 | 24/8 | 24/9 | 25/10 | 25/11 | 3/12 |
| Permasalahan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyerahan laporan harus diberikan kepada setiap pimpinan paling lambat tanggal 26 bulan berjalan. 2. Karyawan sering bertanya kepada rekan kerja sehingga menghambat kerjakaryawan. 3. Karyawan kurang insiatif mengambil tindakan sehingga harus selalu menunggu arahan senior ataupun atasan. 4. Kurangnya kerja sama antar divisi yang menghambat kinerja. 5. Kurang teliti dalam pembuatan laporan. 6. Perbaiki laporan yang salah sehingga penyerahan laporan terlambat. | | | | | | | | | | | |

Sumber: PT. Mandiri Berjaya Abadi

Dalam hal iklim kerja, iklim organisasi yang sedang berlangsung dalam perusahaan membuat karyawan merasa kurang nyaman dan kurang menyenangkan karena dalam bekerja, karyawan tidak diperbolehkan untuk membuat kebisingan sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dan kurang menyenangkan seperti ruangan yang sangat diam karena

keterbatasan karyawan untuk saling bersosialisasi dengan sesama rekan kerja, renggangnya hubungan antar karyawan serta rasa canggung ketika membuat suara dan sebagainya. Karyawan juga merasa kurang mendapat dukungan dari atasannya ataupun rekan kerjanya dalam bekerja sehingga tidak mendukung semangat kerjanya.

Komunikasi antar karyawan juga dirasakan masih kurang dapat membuat sesama rekan kerja menjalin hubungan yang baik seperti karyawan tidak dapat memberikan dukungan kepada karyawan lainnya dalam bekerja, baik berupa inspirasi, ide maupun pujian yang dapat membuat karyawan bersemangat kembali melaksanakan pekerjaannya.

Adapun ketidakbebasan bagi para karyawan dalam memberikan pendapatnya kepada atasan membuat karyawan merasa terbebani dengan keadaannya saat ini. Dengan beberapa hal yang ada membuat iklim kerja yang berlangsung dalam perusahaan menjadi kurang harmonis dan kurang nyaman bagi sebagian karyawan yang bekerja. Untuk perihalan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan masih kurang nyaman dan menyenangkan karyawan dalam bekerja sehingga menghambat karyawan untuk memberikan hasil yang optimal pada perusahaan seperti ruangan kerja karyawan yang dinilai masih kurang terang karena menggunakan lampu kuning atau lampu hemat energi sehingga sebagian karyawan terkadang merasa kesulitan untuk melihat laporan mereka. Terlebih lagi beberapa ruangan tempat karyawan bekerja masih menggunakan kipas angin sehingga karyawan terkadang merasa kepanasan dan keinginan bekerja menjadi menurun. Beberapa hal tersebut tentunya membuat iklim ataupun suasana kerja menjadi kurang nyaman bagi karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaiknya pada perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang ada diatas maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Berjaya Abadi, mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja, lingkungan kerja terhadap iklim kerja karyawan PT. Mandiri Berjaya Abadi, mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Berjaya Abadi, mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap iklim kerja karyawan PT. Mandiri Berjaya Abadi, mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja serta iklim kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Berjaya Abadi.

TINJAUAN

Komunikasi Kerja

Hamali dan Budiastuti (2019:191), komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi.

Lingkungan Kerja

Bahri (2018:40), lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Iklim kerja

Hardjana (2019:247), iklim organisasi adalah strategi memotivasi karyawan agar mereka bekerja lebih produktif. Namun, iklim organisasi diciptakan tidak semata-mata demi peningkatan efisiensi, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan mahusiawi dalam organisasi.

Prestasi kerja

Sutrisno (2016:151), prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sutrisno (2016:152), prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukurannya diarahkan pada enam aspek penting yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan kerja
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dimana menurut Sugiyono (2017:31), analisis data dengan menggunakan statistik. Data hasil analisis penelitian selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan dalam bentuk angka. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mandiri Berjaya Abadi dengan jumlah karyawan sebanyak 73 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi yang digunakan adalah sebanyak 73 karyawan maka teknik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Persamaan I)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 4.080 | 2.041 | |
| | Komunikasi kerja | .282 | .094 | .314 |
| | Lingkungan kerja | .335 | .083 | .418 |

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficients* bagian B, diperoleh persamaan regresi linier berganda pertama yaitu dengan rumus:

$$Y_1 = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_1 = 4,080 + 0,282 X_1 + 0,335 X_2 + e$$

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Persamaan II)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.444 | 2.471 | |
| | Komunikasi kerja | .303 | .117 | .262 |
| | Lingkungan kerja | .372 | .109 | .362 |
| | Iklim kerja | .302 | .141 | .235 |

Berdasarkan persamaan pertama diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut ini :

1. Konstanta (α) = 4,080 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel komunikasi kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 maka iklim kerja karyawan adalah tetap sebesar 4,080.
2. Koefisien b_1 = 0,282 menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh positif

terhadap iklim kerja karyawan sebesar 0,282. Artinya setiap peningkatan aspek komunikasi kerja sebesar 1 satuan, maka iklim kerja karyawan akan meningkat sebesar 28,2%.

3. Koefisien $b_2 = 0,335$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap iklim kerja karyawan sebesar 0,335. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka iklim kerja karyawan akan meningkat sebesar 33,5%.

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda pertama yaitu dengan rumus berikut :

$$Y_2 = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + Y_1 + e$$

$$Y_2 = 2,444 + 0,303 X_1 + 0,372 X_2 + 0,302 + e$$

Berdasarkan persamaan kedua diatas maka dapat diuraikan dibawah sebagai berikut ini :

1. Konstanta (α) = 2,444 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel komunikasi kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja bernilai 0 maka prestasi kerja adalah tetap sebesar 2,444.
2. Koefisien $b_1 = 0,303$ menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,303. Artinya setiap peningkatan aspek komunikasikerja sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 30,3%.
3. Koefisien $b_2 = 0,372$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,372. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 37,2%.
4. Koefisien $Y_1 = 0,302$ menunjukkan bahwa variabel iklim kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,302. Artinya setiap peningkatan iklim kerja sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 30,2%.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk melihatsecara parsial apakah ada pengaruh yangsignifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji-t dapat dilihat pada kedua tabel persamaan dibawah ini diantaranya sebagai berikut :

Tabel 3.Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)Persamaan I

| Model | t | Sig. |
|---------------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 1.999 | .050 |
| Komunikas ikerja | 3.013 | .004 |
| Lingkunga nkerja | 4.020 | .000 |

Pada komunikasi kerja (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,013) > t_{tabel} (1,994) dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi kerja terhadap iklim kerjapada PT. Mandiri Berjaya Abadi.

Pada lingkungan kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (4,020) > t_{tabel} (1,994) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap iklim kerja pada PT. Mandiri Berjaya Abadi.

Hasil Pengujian Parsial (Uji-t) persamaan II, menunjukkan bahwa pada komunikasi kerja (X_1) terlihat bahwa nilai t hitung (2,588) > t_{tabel} (1,994) dengan tingkat signifikan 0,012 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Mandiri Berjaya Abadi.

Pada lingkungan kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,418) > t tabel (1,994) dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Mandiri Berjaya Abadi.

Pada iklim kerja (Y_1) terlihat bahwa nilai t hitung (2,144) > t tabel (1,994) dengan tingkat signifikan $0,036 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara iklim kerja terhadap prestasi kerja PT. Mandiri Berjaya Abadi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t) Persamaan II

| Model | t | Sig. |
|---------------------|-------|------|
| 1 (Constant) | .989 | .326 |
| Komunikas ikerja | 2.588 | .012 |
| Lingkunga nkerja | 3.418 | .001 |
| Iklim kerja | 2.144 | .036 |

Uji Simultan (Uji-F)

Pada tabel di bawah ini, dapat dilihat bahwa nilai F hitung (22,232) > F tabel (2,74) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel komunikasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap iklim kerja karyawan pada PT. Mandiri Berjaya Abadi.

Tabel 5. Hasil Pengujian Serempak (Uji-F) Persamaan I ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 110.035 | 2 | 55.017 | 22.232 | .000 ^a |
| Residual | 173.226 | 70 | 2.475 | | |
| Total | 283.260 | 72 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja
- b. Dependent Variable: Iklim Kerja

Tabel 6. Hasil Pengujian Serempak (Uji-F) Persamaan II ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 230.844 | 3 | 76.948 | 22.429 | .000 ^a |
| Residual | 236.718 | 69 | 3.431 | | |
| Total | 467.562 | 72 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung (22,429) > F tabel (2,74) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel komunikasi kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. Mandiri Berjaya Abadi.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian determinasi dapat dilihat padakedua tabel persamaan dibawah ini :

Nilai Adjust R Square (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,371. Hal ini berarti besarnya pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap iklim kerja karyawan adalah sebesar 37,1% dan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti tekanan kerja, pengawasan kerja, deskripsi pekerjaan, kemampuan kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya

Tabel 7. Koefisien Determinan Persamaan I
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .623 ^a | .388 | .371 | 1.573 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja

b. Dependent Variable: Iklim Kerja

Nilai Adjust R Square (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,472. Hal ini berarti besarnya pengaruh komunikasi kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 47,2% dan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti tekanan kerja, pengawasan kerja, deskripsi pekerjaan, kemampuan kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya.

Tabel 13. Koefisien Determinan Persamaan II
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .703 ^a | .494 | .472 | 1.852 |

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

KESIMPULAN

Kesimpulan yang ditarik peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandiri Berjaya Abadi.
2. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap iklim kerja karyawan pada PT. Mandiri Berjaya Abadi.
3. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandiri Berjaya Abadi melalui iklim kerja.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandiri Berjaya Abadi.
5. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap iklim kerja karyawan pada PT. Mandiri Berjaya Abadi.
6. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandiri Berjaya Abadi melalui iklim kerja.
7. Komunikasi kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandiri Berjaya Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afuan. 2018. "Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. XL Axiata Padang."
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta :

- Ardial. 2018. *Fungsi Komunikasi Organisasi : Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan : Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Hardjana, Andre. 2019. *Komunikasi Organisasi, Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Kaok, Maria. 2018. "Pengaruh Perilaku dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Agen Pada PT. Asuransi Allianz Cabang Merauke."
- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2018. *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam dan Psikolog)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Natassia, Rizky dan Vivi Indria. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Area IIPadang."
- Normajatun dan Abdul Haliq. 2016. "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin."
- Panuju, Redi. 2018. *Pengantar Studi Ilmu Komunikasi (Komunikasi Sebagai Kegiatan, Komunikasi Sebagai Ilmu)*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Saleh, Puspita. 2016. *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi dan Pendidikan)*. Yogyakarta : Deepublish Publisher. Sagala,
- Sudaryo, Yoyo, Agus Wibowo & Nunung Ayu Sofiaty. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, Denok. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. CaturPutra Jaya Kota Depok – Jawa Barat."
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Suwarto. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. IndoMetro