



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 454- 462

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ

Faizatul Millah

Departemen Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Yudharta Pasuruan

faizatulmillah28@gmail.com

Abstrak

Semakin ketatnya persaingan bisnis mendorong perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya berwujud dan tidak berwujud agar dapat bertahan dan berkembang. Salah satu tantangan di Kabupaten Pasuruan adalah kinerja karyawan PT Sygenta yang dinilai belum optimal meskipun didukung oleh kawasan industri yang berkembang pesat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran strategis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan perbaikan lingkungan kerja, sistem kompensasi, serta pola komunikasi yang efektif. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di PT Sygenta.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi Kerja, Kinerja Karyawan*

1. Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin ketat mendorong setiap perusahaan untuk terus merumuskan strategi agar mampu bertahan, bersaing secara sehat, dan mencapai target yang diharapkan. Salah satu tujuan pokok yang hendak dicapai perusahaan adalah memperoleh keuntungan yang optimal serta membangun reputasi yang baik demi menjaga keberlangsungan usaha (Grant, 1991; Russo & Fouts, 1997). Untuk mendukung hal tersebut, pemanfaatan sumber daya yang dimiliki menjadi faktor krusial, baik berupa sumber daya berwujud seperti modal, aset fisik, maupun sumber daya tidak berwujud seperti pengetahuan, teknologi, hingga citra perusahaan (Kozlenkova et al., 2014; Morgan, 2012).

Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu daerah dengan tingkat partisipasi angkatan kerja yang cukup tinggi, menempati posisi ketujuh secara nasional (Kompas, 2021). Meski memberikan dampak positif terhadap peningkatan pendapatan daerah, tingginya partisipasi ini juga menimbulkan tantangan, salah satunya kualitas tenaga kerja yang masih beragam. Berdasarkan Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Jawa Timur (2021), masih banyak pekerja berusia lanjut yang memiliki tingkat pendidikan rendah, yang berdampak pada rendahnya produktivitas kerja. Kabupaten Pasuruan sendiri dikenal sebagai salah satu kawasan industri besar di Jawa Timur yang berperan penting dalam penyerapan tenaga kerja. Namun, observasi awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Sygenta ini masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari masih seringnya keterlambatan dalam penyelesaian tugas serta kebutuhan untuk lembur demi memenuhi target yang ditetapkan. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi kinerja tersebut antara lain kondisi lingkungan kerja, sistem pemberian kompensasi, dan pola komunikasi di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman diyakini mampu meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai (Benarkuu & Katere, 2024; Kusuma et al., 2023). Selain itu, kompensasi yang memadai juga menjadi dorongan penting untuk menumbuhkan motivasi kerja (Hasibuan, 2019; Sari & Fauzi, 2024). Di sisi lain, komunikasi kerja yang efektif berperan penting dalam mendukung koordinasi dan meminimalkan kesalahpahaman antar karyawan (Ahmad, 2011; Putra et al., 2024). Namun demikian, temuan penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang bervariasi, baik pengaruh positif, negatif, maupun tidak signifikan, sehingga menunjukkan adanya kesenjangan penelitian.

Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sygenta Kawasan Kabupaten Pasuruan. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat guna untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data diolah dan disajikan dalam bentuk angka melalui teknik analisis statistik. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan langsung dari responden yang merupakan bagian dari populasi penelitian. Fokus penelitian ini adalah untuk menguji sejauh mana lingkungan kerja, pemberian kompensasi, dan pola komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sygenta di wilayah Kabupaten Pasuruan. Sasaran penelitian mencakup karyawan yang bekerja di PT Sygenta di kawasan industri Pasuruan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Instrumen disusun dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring dengan memanfaatkan media sosial agar dapat menjangkau responden dengan lebih mudah. Sampel ditentukan menggunakan metode purposive sampling, dengan total responden sebanyak 150 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang didukung dengan pengujian asumsi klasik. Seluruh data kemudian diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16.0 untuk memperoleh hasil yang akurat dan objektif.

3. Hasil dan Diskusi

Karakteristik Responden

Identitas dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, umur, status, pendidikan, dan masakerja dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 1 Identitas Responden Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
perempuan	85	56,6%
Laki-laki	65	43,3%
Total	150	100%

Sumber: SPSS 16.00

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari lakilaki 65 orang (43,3%) dan perempuan 85 orang (56,6%). Persentase karyawan laki-laki dan karyawan perempuan mempunyai perbedaan cukup jauh. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan PT Sygenta didominasi jenis kelamin perempuan, tetapi setiap laki-laki dan perempuan memiliki pendapat mengenai komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2 Identitas Responden Usia

Valid	Frequency	Percent
18 tahun	20	13,3%
19-20 tahun	45	30,0%
21-24 tahun	65	43,3%
25 tahun	20	13,3%
Total	150	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Sygenta yang bekerja di paling banyak di usia 21-25 tahun sebanyak 65 orang (43,3%) dan paling rendah di usia 25 tahun dan 18 tahun sebanyak 20 orang (13,3%).

Tabel 3 Identitas Responden Pendidikan

Valid	Frequency	Percent
SMA	96	64,0%
S1	54	36,0%

total	150	100%
-------	-----	------

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA sebanyak 96 orang (64,0%), dan paling rendah adalah S1 sebanyak 54 orang (36,0%).

Tabel 4 Identitas Responden Masa Kerja

	Frequency	Percent
1-3 tahun	68	45,3%
4 – 5 tahun	45	30%
6 - 8 tahun	37	24,7%
Total	80	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa karyawan PT Sygenta di kawasan PIER banyak yang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 68 orang (85%) dan paling rendah 6-8 tahun sebanyak 37 orang (24,7%).

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Metode validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah construct validity dengan pendekatan faktor. Ketentuan nilai faktor loading dalam analisis faktor dikatakan baik apabila melebihi nilai 0,50. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila koefisien korelasi \geq 0,50. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,900	Valid
	X1.2	0,740	Valid
	X1.3	0,848	Valid
	X1.4	0,840	Valid
	X1.5	0,802	Valid
	X1.6	0,792	Valid
Kompensasi	X2.1	0,914	Valid
	X2.2	0,813	Valid
	X2.3	0,841	Valid
	X2.4	0,903	Valid
	X2.5	0,818	Valid
	X2.6	0,791	Valid
Komunikasi Kerja	X3.1	0,896	Valid
	X3.2	0,788	Valid
	X3.3	0,833	Valid
	X3.4	0,887	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,900	Valid
	Y1.2	0,786	Valid
	Y1.3	0,825	Valid
	Y1.4	0,905	Valid
	Y1.5	0,815	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 16.0

Berdasarkan pengujian validitas yang dirangkum pada Tabel 3.1, dapat diketahui bahwa semua variabel, meliputi lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi kerja, serta kinerja karyawan, memiliki nilai koefisien korelasi item-total yang lebih besar dari 0,50. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner terbukti valid dan mampu merepresentasikan indikator variabel yang diukur, sehingga instrumen penelitian dinyatakan sah untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrumen yang digunakan tidak berpengaruh oleh kesalahan pengukuran, yang dibuat oleh Rochaety et al. (2009). Sementara itu dalam pengujian reliabilitas juga menggunakan paket program SPSS 16.0. Uji statistik Cronbach alpha dapat digunakan untuk mengukur uji reliabilitas. Jika hasil koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabilitas, Jika hasil koefisien alpha lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabilitas.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	nilai R	Status
Lingkungan Kerja(X1)	0,899	0,60	Reliable
Kompensasi (X2)	0,919		Reliable
Komunikasi Kerja (X ₃)	0,870		Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,899		Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 16.0

Berdasarkan tabel uji reliabilitas instrument variabel penelitian diatas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda. Maka, instrument dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Kriteria pengujiannya adalah apabila signifikansi *Test of Normality Kolmogorov and Smirnov* lebih dari 0,05 maka kesimpulannya data berdistribusi normal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86772572
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.748
Asymp. Sig. (2-tailed)		.630

a. Test distribution is Normal.

pada gambar 1 nilai kolmogorovnya harus lebih besar dari 0,05 dan nilai kolmogorovnya harus lebih besar dari 0,05 dan gambar diatas nilainya 0,630 lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan normal.

Uji Multikolienaritas

Multikolienaritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen, cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*). Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolienaritas.

Gambar 2. Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.061	2.105		2.404	.019	
	Lingkungan kerja	.368	.112	.431	3.271	.002	.203
	Kompensasi	.288	.126	.289	2.281	.025	.218
	Komunikasi Kerja	.205	.081	.210	2.535	.013	.512

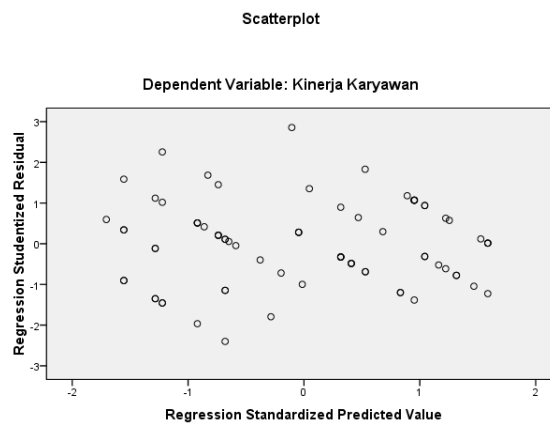
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2013, hal. 171).

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik (poin-poin) menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Uji Hipotesis (t-test)

Uji statistik t dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2018:179). Bisa dilihat jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.

Gambar 4. Coefficients Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.021	1.768	5.667	.000
	lingkungan kerja	.708	.055	12.930	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Gambar 5. Coefficients Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.836	2.157		3.169	.002
	kompensasi	.805	.067	.807	12.073	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Gambar 4.9

Gambar 6. Coefficients Komunikasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.247	2.602		4.323	.000
	komunikasi kerja	.671	.081	.685	8.314	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada masing-masing variabel, yakni lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja, diperoleh bahwa ketiganya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. ketiganya yang sama-sama 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis masing-masing dapat diterima. Sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi 0,708, t hitung 12,930, dan beta 0,826. Ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung berkontribusi kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi menunjukkan koefisien regresi 0,805, t hitung 12,073, dan beta 0,807. Artinya, kompensasi yang layak akan mendorong motivasi dan kinerja yang optimal.
3. Komunikasi kerja memiliki koefisien regresi 0,671, t hitung 8,314, dan beta 0,685. Meskipun pengaruhnya sedikit lebih rendah, komunikasi kerja yang efektif tetap terbukti penting dalam mendukung kinerja pegawai.

Uji Simultan (F- test)

Gambar 7. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.286	3	47.762	68.600	.000 ^a
	Residual	52.914	76	.696		
	Total	196.200	79			

a. Predictors: (Constant), komunikasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian ANOVA, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 68.600 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara simultan. Dengan kata lain, variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Gambar 8. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.083	2.124		.019
	lingkungan kerja	.354	.113	.413	.002
	kompensasi	.317	.126	.317	.014
	komunikasi kerja	.190	.081	.194	.022

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang dihasilkan berdasarkan koefisien pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah:

$$Y = 5,083 + 0,354X_1 + 0,317X_2 + 0,190X_3$$

Dengan penjelasan:

1. Nilai konstanta sebesar 5,083 berarti jika semua variabel bebas dianggap tidak ada (nol), maka nilai kinerja karyawan tetap berada pada angka 5,083 satuan.
2. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,354 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada aspek lingkungan kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,354 satuan, dengan syarat variabel lain tetap.
3. Koefisien kompensasi sebesar 0,317 berarti tambahan satu satuan pada kompensasi dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,317 satuan.
4. Koefisien komunikasi kerja sebesar 0,190 mengindikasikan bahwa perbaikan satu satuan dalam komunikasi kerja dapat menaikkan kinerja sebesar 0,190 satuan.

Hasil uji t memperlihatkan bahwa:

1. Lingkungan kerja memiliki t hitung 3,130 (Sig. 0,002)
2. Kompensasi t hitung 2,514 (Sig. 0,014)
3. Komunikasi kerja t hitung 2,343 (Sig. 0,022)

Seluruh nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga ketiganya terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh ketiga faktor tersebut dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Gambar 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.730	.720	.83441

a. Predictors: (Constant), komunikasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel Model Summary, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,730 menunjukkan bahwa 73% variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen,

yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja. Artinya, model regresi ini memiliki kontribusi penjelasan yang cukup besar terhadap perubahan variabel dependen.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Sygenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan mendukung kesehatan fisik maupun mental, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Nilai signifikansi sebesar 0,002 ($<0,05$), koefisien regresi 0,354, dan t hitung 3,130 membuktikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan temuan Nursanti & Prakoso (2024) serta Lestari & Ramadhan (2024) yang menegaskan pentingnya perbaikan fasilitas kerja dan penataan ruang sebagai upaya mendukung performa kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sygenta. Kompensasi yang diberikan secara adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, terutama bagi generasi muda. Nilai signifikansi sebesar 0,014 ($<0,05$), koefisien regresi 0,317, dan t hitung 2,514 mendukung kesimpulan bahwa peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Temuan ini didukung oleh Dwi Astuti & Kurniawan (2024) serta Maharani & Yusuf (2024) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial dalam mendorong kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Sygenta menerapkan sistem komunikasi yang terbuka, cepat, berbasis digital, dan partisipatif yang sesuai dengan karakteristik karyawan muda. Analisis regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), koefisien regresi 0,436, dan t hitung 4,506, yang berarti komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rizkia & Sudrajat (2024) dan Nabila & Hartanto (2024) yang menekankan pentingnya komunikasi internal yang jelas, dua arah, dan mendukung umpan balik agar produktivitas meningkat dan konflik kerja berkurang.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 ($<0,05$) dan F hitung 23,260. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,496 menunjukkan bahwa 49,6% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama. Sisanya, sebesar 50,4%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor eksternal lainnya. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya manajemen untuk secara terpadu memperhatikan ketiga faktor tersebut sebagai strategi meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sygenta di kawasan Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1). Lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sygenta. Karyawan PT Sygenta sangat responsif terhadap kondisi lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas, kenyamanan, dan teknologi. Suasana kerja yang modern, kolaboratif, dan minim tekanan fisik secara signifikan berdampak pada peningkatan produktivitas dan keterlibatan kerja. 2). Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sygenta. Bagi generasi ini, kompensasi bukan hanya soal gaji tetap, tetapi juga bentuk apresiasi lainnya seperti bonus, penghargaan digital, serta peluang belajar dan berkembang. Ketika kompensasi dirasa adil dan transparan, mereka cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi. 3). Komunikasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan. PT Sygenta memiliki preferensi komunikasi yang cepat, jelas, dan berbasis teknologi. Komunikasi yang terbuka, responsif, dan berbasis platform digital terbukti mendorong pemahaman kerja, meminimalisir kesalahan, serta meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan. 4). Secara simultan, lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sygenta di Kabupaten Pasuruan. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan hampir

setengah dari perubahan kinerja karyawan, yang menunjukkan pentingnya pendekatan manajerial yang sesuai dengan karakteristik generasi ini.

Referensi

1. (Lubis, W. N. (2023). Resource Based View (Rbv) Dalam Meningkatkan Kapasitas Strategis Perusahaan. Literasi Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix, Hal 16.)
2. (Slamet, jp. 2021). *Peringatan hari buruh setiap tahunnya diwarnai dengan berbagai tuntutan oleh kaum pekerja, salah satunya adalah menaikkan upah kerja*.kompaspedia.com.4 mei 2021)
3. Utami, Ni Made Satya, Putu Mutiara Valentina, and Ary Wira Andika. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 2.3 (2025): 1462-1475.
4. Widyaningrum, M. E., & Widianana, M. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan.
5. Lockett, A., & Thompson, S. (2004). Edith Penrose's contributions to the resource-based view: an alternative perspective. *Journal of Management Studies*, 41(1), 193-203
6. Anwar, M. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Kencana.
7. Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247
8. Widyaningrum, M. E., & Widianana, M. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*.
9. Hernawan, D., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cahaya Abadi Delanggu. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 533–546
10. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Mas Agung.
11. Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881–890
12. Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
13. Putra, Wanoslana Putra, Kiki Joesyiana, and Deviana Syofyan. "Pengaruh Komunikasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir PT. Sicepat Express Pekanbaru." *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)* 5.1 (2024): 103-114.
14. Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281
15. Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
16. Rivaldi, M., Warsiningsih, T., & Yustin, S. E. (2024). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Suzuki Finance Indonesia Singkawang. *hectocorn*, 5(1), 1-17.
17. Astuti, D., & Kurniawan, R. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Tirtamas Ekspresindo*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 12(1), 56–66.
18. Maharani, T., & Yusuf, F. (2024). *Kompensasi Finansial dan Non-Finansial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sleman*. Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 19(2), 101–113.
19. Nursanti, A., & Prakoso, H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Andalas Teknik Industri*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 11(1), 45–55.
20. Lestari, M., & Ramadhan, F. (2024). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM DKI Jakarta*. Jurnal Administrasi Publik, 15(2), 88–97.