



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: 1425-1437

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

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Skena Wahana Kreatif Di Kota Makassar

Muh. Ageng Tirtayasa¹, Syahrir Mallongi², Zaenal Arifin³, Dewi Lestari⁴

^{1,2,3} Universitas Muslim Indonesia

⁴ Universitas Hasanuddin

Muhagengtirtayasalab@gmail.com¹, syahrir.mallongi@umi.ac.id², zaenal.arifin@umi.ac.id³, Dwilestari@unhas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan :1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Skena Wahana Kreatif , 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Skena Wahana Kreatif dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT.Skena Wahana Kreatif. Metode penelitian yang digunakan metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk Uji Validitas dan Realibilitas, uji hipotesis dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini bahwa empat sebagai indikator komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Skena Wahana Kreatif. Karyawan yang mampu menempatkan diri dalam posisi orang lain tidak hanya memperkuat hubungan kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja secara berkelanjutan. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,148 dan nilai signifikansi 0,080 ($> 0,05$). Ini berarti meskipun lingkungan kerja cenderung meningkatkan kinerja, pengaruhnya secara statistik belum dapat dibuktikan signifikan. Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien 0,258 dan nilai signifikansi 0,020 ($< 0,05$). Artinya, beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja secara nyata. Komunikasi interpersonal (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien paling tinggi yaitu 0,429 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja , Beban Kerja , Komunikasi Interpersonal, Kinerja karyawan

1. Latar Belakang

Lingkungan kerja di PT. Skena Wahana Kreatif merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan kesejahteraan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja, serta membangun reputasi yang baik di industry. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan didukung cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini juga berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada klien, yang sangat penting dalam industri kreatif.

Beban kerja di PT. Skena Wahana Kreatif merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sebagai agensi kreatif yang bergerak di bidang branding, desain, dan pengembangan digital, perusahaan ini menghadapi tuntutan yang dinamis dan sering kali tinggi, terutama dalam memenuhi deadline proyek dan ekspektasi klien. Beban kerja di PT. Skena Wahana Kreatif sering kali bersifat proyek berbasis, di mana tim harus menyelesaikan berbagai proyek dalam waktu yang ditentukan. Hal ini dapat menciptakan tekanan, terutama saat menghadapi deadline yang ketat dan Karyawan diharapkan untuk menangani berbagai tugas, mulai dari desain grafis hingga manajemen media sosial, yang memerlukan keterampilan dan kreativitas yang beragam. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan. PT. Skena Wahana Kreatif berusaha untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, sehingga karyawan dapat mengelola beban kerja mereka dengan lebih baik. Akan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Skena Wahana Kreatif Di Kota Makassar

tetapi PT. Skena Wahana Kreatif memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya dapat membantu mereka mengelola beban kerja dengan lebih baik dan meningkatkan efisiensi. Beban kerja di PT. Skena Wahana Kreatif merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan pendekatan yang tepat dalam manajemen beban kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, kreativitas, dan kesejahteraan karyawan.

Komunikasi interpersonal di PT. Skena Wahana Kreatif merupakan elemen kunci yang mendukung kolaborasi, kreativitas, dan efisiensi dalam lingkungan kerja. Sebagai agensi kreatif yang bergerak di bidang desain dan pengembangan digital, komunikasi yang efektif antara anggota tim, serta antara karyawan dan manajemen, sangat penting untuk mencapai tujuan bersama dan memenuhi ekspektasi klien. Dalam proyek-proyek kreatif, kolaborasi antar anggota tim sangat diperlukan. Komunikasi yang baik memungkinkan pertukaran ide, umpan balik, dan solusi yang inovatif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas hasil kerja. Di tengah pesatnya pertumbuhan industri kreatif di Makassar, PT. Skena Wahana Kreatif muncul sebagai salah satu perusahaan yang berkembang signifikan dalam bidang desain visual, produksi konten, dan digital marketing. Namun, pertumbuhan ini tidak selalu diikuti dengan kesiapan internal perusahaan dalam menciptakan ekosistem kerja yang sehat dan produktif.

Beberapa tahun terakhir, perusahaan mengalami peningkatan volume pekerjaan secara drastis, terutama karena permintaan proyek dari klien yang datang bertubi-tubi tanpa ada penambahan sumber daya manusia yang memadai. Hal ini berdampak pada meningkatnya beban kerja yang harus ditanggung oleh tim kreatif dan operasional, yang pada akhirnya memicu kelelahan fisik dan mental. Fenomena "burnout" mulai terlihat, ditandai dengan seringnya keterlambatan deadline, hasil kerja yang tidak konsisten, hingga penurunan motivasi karyawan. PT. Skena Wahana Kreatif mendorong budaya komunikasi terbuka dan inklusif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan didengarkan. Hal ini menciptakan suasana yang mendukung interaksi positif. Karyawan diharapkan memiliki keterampilan komunikasi yang baik, baik lisan maupun tulisan. Pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi sering dilakukan untuk meningkatkan kemampuan ini serta komunikasi yang baik berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa didengarkan dan dihargai, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Komunikasi interpersonal di PT. Skena Wahana Kreatif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Dengan mendukung komunikasi yang terbuka dan efektif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja tim, kepuasan kerja, dan kualitas hasil proyek.

Kinerja karyawan di PT. Skena Wahana Kreatif merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Sebagai agensi kreatif yang bergerak di bidang branding, desain, dan pengembangan digital, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada klien dan reputasi perusahaan di industri. PT. Skena Wahana Kreatif melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk menilai kontribusi karyawan. Proses ini membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Perusahaan berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Dengan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan reputasi PT. Skena Wahana Kreatif di pasar. Agensi yang dikenal memiliki tim yang kompeten dan kreatif akan lebih mudah menarik klien baru dan mempertahankan klien yang ada.

PT. Skena Wahana Kreatif merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif dan digital marketing yang tengah mengalami pertumbuhan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Peningkatan jumlah klien dan ragam proyek yang ditangani perusahaan turut mendorong peningkatan target dan volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, khususnya pada divisi kreatif, konten, dan manajemen proyek.

Seiring dengan tingginya tuntutan pekerjaan tersebut, mulai muncul sejumlah permasalahan internal yang berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Beberapa karyawan mengaku mengalami kelelahan, stres, dan kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, data internal perusahaan juga mencatat adanya peningkatan angka ketidakhadiran (absensi) serta tingkat pergantian karyawan (turnover) yang cukup tinggi dalam satu tahun terakhir.

Kondisi ini menunjukkan adanya indikasi bahwa beban kerja yang tinggi mulai memberikan dampak negatif terhadap performa dan kepuasan kerja karyawan. Meskipun demikian, hingga saat ini belum ada kajian atau evaluasi sistematis dari perusahaan untuk mengetahui sejauh mana beban kerja tersebut memengaruhi kondisi karyawan, baik dari segi kinerja, motivasi, maupun kesehatan mental.

Dalam era persaingan industri kreatif yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna mempertahankan daya saingnya. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif di Kota Makassar adalah PT. Skena Wahana Kreatif. Perusahaan ini dikenal sebagai salah satu pelaku utama dalam penyediaan layanan kreatif seperti desain, produksi konten, event organizer, dan branding. Namun, dalam proses operasionalnya, terdapat berbagai tantangan internal yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Salah satu fenomena yang terlihat di PT. Skena Wahana Kreatif adalah fluktuasi kinerja karyawan yang ditandai dengan keterlambatan penyelesaian proyek, rendahnya tingkat kepuasan kerja, serta meningkatnya tingkat stres di antara beberapa karyawan. Berdasarkan observasi awal dan laporan internal perusahaan, terdapat indikasi bahwa faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti ruang kerja yang sempit, kurangnya fasilitas pendukung, dan kondisi kerja yang kurang nyaman, berpotensi memengaruhi semangat kerja dan konsentrasi karyawan.

Selain itu, beban kerja yang tinggi dan tidak merata juga menjadi isu penting. Banyak karyawan mengeluhkan tingkat tekanan kerja yang tinggi, terutama saat menghadapi tenggat waktu proyek yang ketat. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan motivasi, meningkatkan kelelahan fisik dan mental, serta berdampak negatif terhadap kualitas pekerjaan. Tak kalah penting, faktor komunikasi interpersonal antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan juga menjadi perhatian. Dalam dunia kerja kreatif yang menuntut kolaborasi dan inovasi, hambatan komunikasi atau miskomunikasi dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik internal, hingga kurangnya koordinasi tim, yang akhirnya berdampak pada penurunan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Melihat fenomena tersebut, penting untuk mengkaji secara empiris bagaimana lingkungan kerja, beban kerja, dan komunikasi interpersonal secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Skena Wahana Kreatif. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Fenomena ini menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut, agar perusahaan dapat memahami secara objektif bagaimana beban kerja memengaruhi dinamika kerja internal dan menemukan solusi strategis yang berbasis data untuk meningkatkan efisiensi serta kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan di PT. Skena Wahana Kreatif sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, dan komunikasi interpersonal. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, mengelola beban kerja dengan baik, dan mendorong komunikasi yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan.

2. Metode Penelitian

Metode analisis adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan adalah:

1. Analisis Regresi Berganda

Yaitu digunakan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain, yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (priyatno, 2018). Variabel independent dilambangkan dengan X_1 , X_2 , dan seterusnya sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y , dengan rumus dikemukakan oleh sugiyono 2012 yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
b_0	= Bilangan Konstanta
X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Beban Kerja
X_3	= Komunikasi Interpersonal
$b_1, b_2, b_3,$	= Koefisien regresi
e	= Standar Error

2. Uji Validitas dan Realiabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas, adalah suatu ketepatan alat ukur tentang isi atau arti yang sebenarnya yang diukur. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5%. Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas, derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk. Butiran pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan yang disajikan dengan menggunakan program Excel Statistic Analisis & SPSS 16. Apabila (*Cronbach Alpha*) $\alpha > 0,06$ maka pengujian dikatakan reliabel.

3. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan antara X dan Y apakah variabel X_1, X_2, X_3 benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y Secara bersamaan. Pengujian ini dilakukan dengan uji f pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji Regresi Statistik (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh independent secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel bersifat konstan. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Menurut Ghazali (2013:97), jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai 0. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan $R^2 = 0$, maka Adjusted $R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

5. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan signifikan dan representative, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah uji statistik dengan non-parametrik kolmogorof-smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data berdistribusi normal. Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis terlebih dahulu sebagai berikut.

- Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau data berdistribusi normal
- Jika nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal.

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini nilai tolerance dan VIF digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$, maka telah terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling memengaruhi. Untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (*Durbin-Watson*). Menurut singgah santoso kriteria autokorelasi ada 3 yaitu:

- a. Nilai D-W di bawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
 - b. Nilai D-W diantara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.
 - c. Nilai D-W di atas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.
4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glesjer. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glesjer, yaitu mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Pengambilan keputusan mengenai heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini hal tersebut digunakan untuk mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* yang dijadikan sebagai pedoman dikatakan valid apabila tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

a. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	r Tabel	Signifikan	Keterangan
1.	X1.1	0,648	0,2876	0,000	Valid
2.	X1.2	0,674		0,000	Valid
3.	X1.3	0,706		0,000	Valid
4.	X1.4	0,847		0,000	Valid
5.	X1.5	0,809		0,000	Valid
6.	X1.6	0,791		0,000	Valid
7.	X1.7	0,771		0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel lingkungan kerja untuk semua pernyataan menunjukkan valid. Dapat dilihat untuk nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabelnya, dengan tingkat signifikan masing-masing pernyataan lebih kecil dari 0,05.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	r Tabel	Signifikan	Keterangan
1.	X1.1	0,836	0,2876	0,000	Valid
2.	X1.2	0,857		0,000	Valid
3.	X1.3	0,895		0,000	Valid
4.	X1.4	0,817		0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel Beban Kerja untuk semua pernyataan menunjukkan valid. Dapat dilihat untuk nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabelnya, dengan tingkat signifikan masing-masing pernyataan lebih kecil dari 0,05.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X3)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

No	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	r Tabel	Signifikan	Keterangan
1.	X1.1	0,783	0,2876	0,000	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2145>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

2.	X1.2	0,912		0,000	Valid
3.	X1.3	0,887		0,000	Valid
4.	X1.4	0,785		0,000	Valid
5.	X1.5	0,803		0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel Komunikasi Interpersonal untuk semua pernyataan menunjukkan valid. Dapat dilihat untuk nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai *r* tabelnya, dengan tingkat signifikan masing-masing pernyataan lebih kecil dari 0,05.

d. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r</i> Tabel	Signifikan	Keterangan
1.	Y1	0,742	0,2876	0,000	Valid
2.	Y2	0,816		0,000	Valid
3.	Y3	0,813		0,000	Valid
4.	Y4	0,656		0,000	Valid
5.	Y5	0,847		0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan untuk semua pernyataan menunjukkan valid. Dapat dilihat untuk nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai *r* tabelnya, dengan tingkat signifikan masing-masing pernyataan lebih kecil dari 0,05.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas adalah ketepatan suatu alat ukur yang digunakan, dimana akan selalu di dapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan Hatmawan & Riyanto, (2020). Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih.

Adapun hasil uji reliabilitas instrument penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted (r-hitung)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,951	Reliabel
	2	0,947	Reliabel
	3	0,946	Reliabel
	4	0,945	Reliabel
	5	0,945	Reliabel
	6	0,946	Reliabel
	7	0,945	Reliabel
Beban Kerja (X2)	1	0,946	Reliabel
	2	0,946	Reliabel
	3	0,945	Reliabel
	4	0,946	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X3)	1	0,946	Reliabel
	2	0,945	Reliabel
	3	0,946	Reliabel
	4	0,946	Reliabel
	5	0,945	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,946	Reliabel
	2	0,945	Reliabel
	3	0,945	Reliabel
	4	0,947	Reliabel
	5	0,945	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Hasil analisis uji reliabilitas pada tabel 5 diperoleh nilai *Cronbach's Apha* (r hitung) dari 21 item pernyataan berada antara 0,945 sampai 0,951, dimana nilai r hitung > 0,6. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable* atau dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT Skena Wahana Kreatif.

Hasil uji reliabilitas instrument dari variabel lingkungan kerja diperoleh nilai *Cronbach's Apha* (r hitung) antara 0,945 – 0,951 atau r hitung > 0,6 yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi digital yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable* (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel lingkungan kerja karyawan PT Skena Wahana Kreatif.

Hasil uji reliabilitas instrument dari variabel beban kerja diperoleh nilai *Cronbach's Apha* (r hitung) antara 0,945 – 0,946 atau r hitung > 0,6 yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable* (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel beban kerja karyawan PT Skena Wahana Kreatif.

Hasil uji reliabilitas instrument dari variabel komunikasi interpersonal diperoleh nilai *Cronbach's Apha* (r hitung) antara 0,945 – 0,946 atau r hitung > 0,6 yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel komunikasi interpersonal yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable* (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel komunikasi interpersonal karyawan PT Skena Wahana Kreatif.

Hasil uji reliabilitas instrument dari variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach's Apha* (r hitung) antara 0,945 – 0,947 atau r hitung > 0,6 yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable* (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel kinerja karyawan PT Skena Wahana Kreatif.

Selanjutnya nilai *Cronbach Alpha* dari keseluruhan item pernyataan dalam penelitian diperoleh sebesar 0,948 (Lampiran 5), yang menunjukkan tingkat konsistensi (keandalan) dari keseluruhan instrumen penelitian yang digunakan adalah sebesar 94,8%. Artinya apabila kuesioner dalam penelitian ini akan digunakan secara berulang-ulang pada populasi akan memberikan nilai objektivitas, stabilitas, akurasi dan konsistensi yang tinggi untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan komunikasi interpersonal pada PT.Skena Wahana Kreatif.

c. Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.104	1.463		2.122	.040
X1	.148	.082	.230	1.795	.080
X2	.258	.107	.261	2.413	.020
X3	.429	.091	.499	4.718	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Hasil analisis regresi linear berganda disusun dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.104 + 0,148X1 + 0,258 X2 + 429 X3$$

Pada persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,148.
- Variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

nilai koefisien 0,258.

- c. Variabel komunikasi interpersonal (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,429

d. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat data pada penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan analisis statistic yang digunakan untuk melihat residual terdistribusi normal dengan menggunakan uji statistic non parametrik, yaitu uji Kolmogrov Smirnov.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46822074
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.046
Negative		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 7 hasil pengujian yang menggunakan Kolmogrov Smirnov besarnya tingkat signifikansi adalah 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdistribusi secara normal dan data layak untuk digunakan.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat adanya korelasi yang erat antara variabel bebas yang akan digunakan dalam suatu regresi. Keberadaan multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi tersebut sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif atau akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi yang baik adalah suatu regresi yang tidak memiliki multikolinearitas di dalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Keberadaan multikolinearitas suatu regresi dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factors) atau nilai toleransinya. Keberadaan multikolinearitas tersebut dapat diketahui apabila nilai VIF > 10 atau dengan melihat nilai toleransinya < 0,1.

Adapun hasil uji multikolinearitas pada regresi yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.104	1.463		2.122	.040		
X1	.148	.082	.230	1.795	.080	.332	3.016
X2	.258	.107	.261	2.413	.020	.466	2.147
X3	.429	.091	.499	4.718	.000	.487	2.052

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 8 nilai VIF lingkungan kerja (X1) sebesar 3.016, beban kerja (X2) 2.147, komunikasi interpersonal (X3) 2.052 ketiga nilai VIF masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilainya lebih kecil dari 10. Dan nilai toleransinya >0,1. Ini menunjukkan bahwa keberadaan

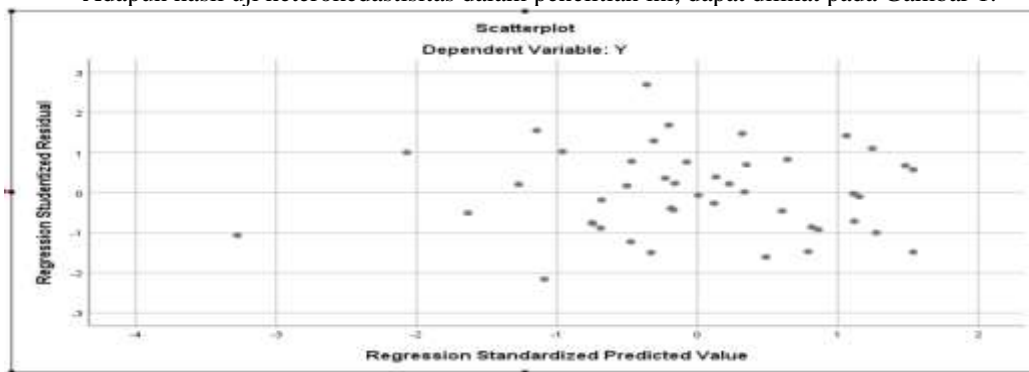
multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti. Dengan kata lain, tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dalam hal ini lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal tidak akan mengganggu hasil regresi.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Salah satu uji yang sangat penting dilakukan adalah keberadaan varians dari data tersebut atau disebut uji heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi tersebut. Suatu model regresi yang mengandung heterokedastisitas akan menghasilkan parameter yang bias sehingga akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya. Suatu model regresi dikatakan baik apabila di dalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan homokedastisitas.

Melalui program SPSS 25, uji heterokedastisitas dapat dilihat dengan melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Heterokedastisitas akan muncul apabila terdapat pola tertentu antar keduanya seperti pola bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur. Homokedastisitas akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Adapun hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Gambar 4 dapat dijelaskan titik-titik menyebar di antara titik nol dan berada menyebar di atas dan di bawah garis nol tersebut secara acak. Ini dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas melainkan adanya homokedastisitas sehingga tidak menghasilkan parameter yang bias yang akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya.

e. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui kebenaran suatu pernyataan secara statistik sehingga dapat membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

a. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	324.499	3	108.166	46.905	.000 ^b
Residual	99.161	43	2.306		
Total	423.660	46			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil uji ANOVA (*Analysis of Variant*) atau uji F

dalam penelitian diperoleh nilai F-hitung adalah 46,905 > nilai F-tabel 2,82 (df1=3; df2=43; α 0,05) atau nilai probabilitasnya 0,000 < nilai α 0,05. Hal ini berarti, secara simultan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Skena Wahana Kreatif.

b. Hasil Uji Signifikansi Secara parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal secara parsial (individu) terhadap kinerja karyawan PT. Skena Wahana Kreatif. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 10 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.104	1.463		2.122	.040
X1	.148	.082	.230	1.795	.080
X2	.258	.107	.261	2.413	.020
X3	.429	.091	.499	4.718	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat hasil dari uji t agar dapat mengetahui besarnya pengaruh antar variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1) **Pengaruh lingkungan kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan(Y)**

Berdasarkan Tabel 10 nilai t hitung untuk lingkungan kerja 5,661 dan untuk nilai t-tabelnya 2,016. Diketahui t hitung < t-tabel atau (1,795 < 2,016) dan untuk tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau (0.080>0,05). Jadi, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) **Pengaruh beban kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan(Y)**

Berdasarkan Tabel 10 nilai t hitung untuk beban kerja 3,753 dan untuk nilai t-tabelnya 2,016. Diketahui t hitung > t-tabel atau (2,413 > 2,016) dan untuk tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau (0.020<0,05). Jadi, dengan demikian beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) **Pengaruh komunikasi interpersonal (X3) Terhadap Kinerja karyawan(Y)**

Berdasarkan Tabel 10 nilai t hitung untuk komunikasi interpersonal -0,241 dan untuk nilai t-tabelnya 2,016. Diketahui t hitung > t-tabel atau (4,718 > 2,016) dan untuk tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau (0.000<0,05). Jadi, dengan demikian komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Selanjutnya koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R² dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.750	1.51857

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada Tabel 11 dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0,766. Angka koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh secara simultan dari variabel lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi interpersonal terhadap kinerja

karyawan PT Skena Wahana Kreatif adalah 76,6%, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya pada tabel 11, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = 3,104 + 0,148X_1 + 0,258X_2 + 0,429X_3$$

- 1) Konstanta (b_0) sebesar 3,104, memberikan arti bahwa bila tidak ada lingkungan kerja, beban kerja, dan komunikasi interpersonal maka kinerja karyawan PT Skena Wahana Kreatif yang jika dianggakan adalah 3,104.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja (b_1) sebesar, 0,148 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan PT Skena Wahana Kreatif. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap karyawan dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,230 atau 23%.
- 3) Koefisien regresi beban kerja (b_2) sebesar, 0,258 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan beban kerja, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan PT Skena Wahana Kreatif. Besarnya pengaruh variabel beban kerja terhadap karyawan dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,261 atau 26,1%.
- 4) Koefisien regresi komunikasi interpersonal (b_3) sebesar, 0,429 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan komunikasi interpersonal, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan PT Skena Wahana Kreatif. Besarnya pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap karyawan dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu -0,499 atau 49,9%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Skena Wahana Kreatif di Kota Makassar. Selanjutnya hasil penelitian pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Skena Wahana Kreatif di Kota Makassar. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi Interpersonal terhadap kinerja karyawan, akan diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Skena Wahana Kreatif di Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa meskipun terdapat kecenderungan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan berpengaruh secara signifikan.

Indikator penerangan sebagai bagian dari lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Skena Wahana Kreatif. Penerangan tetap penting sebagai bagian dari faktor pendukung produktivitas, namun dalam konteks perusahaan ini, bukan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja, khususnya dengan indikator suhu udara, menunjukkan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Skena Wahana Kreatif di Kota Makassar. Koefisien regresi yang positif menandakan bahwa semakin nyaman suhu udara di tempat kerja, maka cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Namun, karena nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, maka secara statistik hubungan ini tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator suhu udara dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Skena Wahana Kreatif. Meskipun tidak signifikan secara statistik, suhu udara tetap perlu dijaga agar tidak menjadi faktor pengganggu dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, dengan indikator hubungan antarpegawai, memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Skena Wahana Kreatif di Kota Makassar. Ini berarti bahwa meskipun hubungan sosial yang baik antarpegawai cenderung berdampak pada peningkatan kinerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan dalam konteks penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator hubungan pegawai dengan pegawai lainnya sebagai bagian dari lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Skena Wahana Kreatif di Kota Makassar. Meskipun tidak signifikan dalam hasil uji statistik, hubungan yang harmonis antarpegawai tetap menjadi pondasi penting bagi keberlangsungan kerja sama dan budaya kerja positif dalam jangka panjang.

2. Pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada hasil uji t yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Skena Wahana Kreatif di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel beban kerja dengan indikator target memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Skena Wahana Kreatif di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas dan terukur target yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang positif dan nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$, yang berarti pengaruh tersebut kuat dan valid secara statistik.

Temuan ini memberikan sinyal penting bagi manajemen bahwa penerapan sistem target kerja yang tepat dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perlu memastikan bahwa target yang ditetapkan realistis, terukur, sesuai dengan kapasitas karyawan, dan disertai dengan dukungan sumber daya kerja yang memadai.

3. Pengaruh komunikasi interpersonal (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada hasil uji t yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Skena Wahana Kreatif di Kota Makassar.

Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya melalui indikator keterampilan mendengarkan. Artinya, semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mendengarkan secara aktif dan efektif, maka semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim di lingkungan kerja PT. Skena Wahana Kreatif.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa empati sebagai indikator komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Skena Wahana Kreatif. Karyawan yang mampu menempatkan diri dalam posisi orang lain tidak hanya memperkuat hubungan kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Skena Wahana Kreatif di Makassar, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut: 1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,148 dan nilai signifikansi 0,080 ($> 0,05$). Ini berarti meskipun lingkungan kerja cenderung meningkatkan kinerja, pengaruhnya secara statistik belum dapat dibuktikan signifikan. 2. Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien 0,258 dan nilai signifikansi 0,020 ($< 0,05$). Artinya, beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja secara nyata. 3. Komunikasi interpersonal (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien paling tinggi yaitu 0,429 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

- (1) Ardhiyah Garini, Masdar Mas'ud, A. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kota Makassar. *Pengaruh Persepsi Keadilan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Dimasa Pandemic Covid-19 Tahun 2020*, 1(September 2021), 144–154.
- (2) Fadyla, S. N., & Rumengan, M. T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 11(3), 232–242.
- (3) Ferawati, A., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). Jurnal Mirai Management Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 290–298. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.4589>
- (4) H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- (5) Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. *Jurnal Rekaman*, 6(2), 161–168.
- (6) Ilyasa, B. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Kerja Sumber Daya Manusia Pt. Sucofindo Jakarta*. i, 16–45.
- (7) Ilyas, H., Mas'ud, M., & Hamzah, M. F. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi Dan Maluku. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(2), 357. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v7i2.7082>
- (8) Juniardi, M. F., & Anah, L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR.Sukun Kantor Perwakilan Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(2), 170–174. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i2.5660>
- (9) Kartika Machmud, Basri Modding, D. L. (2023). Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban. *Pengaruh Profesionalisme, Iklim Organisasi,*

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2145>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Stres Kerja, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Account Representative KPP Pratama Makassar Utara, IX(2)*, 296–312.
- (10) Kusumaa, D., Mahfudnurnajamuddin, M., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Unit Pelayanan Rawat Inap Rsu Andi Makkasau Kota Parepare. *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 17–27. <https://doi.org/10.31850/economos.v4i1.777>
 - (11) Luthan, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119-128. <https://ejournal.iainkerinci.ac.id/index.php/al-fiddoh/article/view/2899>
 - (12) Memah, N. D., Lengkong, V. P. K., & Walangitan, M. D. . (2023). *Task Performance Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Molompar the Impact of Work-Family Conflict and Interpersonal Conflict on the Task Performance of Health Workers At the Molompar Health Center*. 11(4), 239–248.
 - (13) Merdekawati, E., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 166–182. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3061>
 - (14) Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
 - (15) Nurwahyuni, Masdar Mas'ud, S. A. & A. D. (2020). Journal of Management Science (JMAS). *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 26–36.
 - (16) Samsul, S., Mallongi, S., & Imaduddin, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Fasilitas Berbasis Teknologi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pasangakayu. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 176–185.
 - (17) Samura, M. D., & Sitompul, F. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 52–59. <http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JIKM>
 - (18) Sarianah, Semmaila, B., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Seluler di Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 177–187. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.3453>
 - (19) Sehuddin, A., Semmaila, B., & Alam, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Maros. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 25–40. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.319>
 - (20) Sholihah, L. H., & Rizqi, M. A. (2024). Analisis Beban Kerja Pada Bagian Keuangan dan Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit XYZ. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(3), 286–299. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4723>
 - (21) Surajiyo. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 273–286. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.3186>
 - (22) Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 93–104. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1641>