

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator

Puji Lestari¹, Dani Agung Wicaksono^{2*}, Mita Ayu Liliyanti³, Sefri Ton⁴, Salvian Setyo Prayitno⁵
^{1,2,3,4,5} Jurusan Pertanian, Politeknik Negeri Banyuwangi
E-mail: dani@poliwangi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Makan Ayam Betutu Mbak Timah di Kabupaten Banyuwangi, dengan mempertimbangkan masa kerja sebagai variabel moderator. Peneliti menggunakan empat variabel independen yaitu hubungan antar karyawan, komunikasi, lingkungan kerja dan masa kerja. populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan rumah makan ayam betutu mbak Timah, sampel yang di ambil yaitu sebanyak 35 karyawan responden dengan Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Analisis data yang di gunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis datanya meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil Penelitian berdasarkan uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 3,682 >$ nilai $F_{tabel} 2,90$ yang berarti variabel hubungan antar karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komunikasi dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel hubungan antar karyawan dengan nilai $-2,039$ berpengaruh signifikan, komunikasi dengan nilai $2,208$ berpengaruh signifikan, lingkungan kerja memiliki nilai $1,995$ yang berarti tidak signifikan terhadap kinerja, serta masa kerja dengan nilai $4,7\%$ yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Hubungan Antar Karyawan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Masa Kerja, Kinerja.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam dunia usaha sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelolah, mengembangkan, dan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang di butuhkan oleh suatu organisasi [14]. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan kerja. Di era globalisasi ini sumber daya manusia dijadikan tumpuan bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan, sumber daya manusia peran utama dalam sebuah perusahaan dan fungsi sumber daya manusia mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan, dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi [8].

Rumah Makan Ayam Betutu Mbak Timah yang berlokasi di Perumahan Griya Giri Mulya (GGM) blok EF, perumahan klatak kecamatan kalipuro yang berdiri sejak tahun 2014, juga memiliki cabang Rumah makan yang ada di dekat watudodol. di awali dengan berjualan keliling selama 3 tahun. Ayam betutu mbak Timah merupakan sebuah bisnis kuliner yang beroperasi dalam industri khas bali yang sekarang juga ada di kabupten Banyuwangi. dalam mewujudkan visi dan misi rumah makan harus di dukung sumber daya manusia yang terampil dan handal salah satunya yaitu karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja di antaranya yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi, loyalitas, komitmen dan di siplin kerja [7]. faktor yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan dan pengalaman [14]. faktor keberhasilan dari suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yaitu adanya *Human relation* atau Hubungan antar karyawan. Hubungan antar manusia atau *Human relation* adalah hubungan kemanusiaan harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama [5]. Rumah makan ayam betutu mbak timah kurang memahami terkait hubungan antar karyawan karena di tempat kerja cenderung melakukan

percakapan sendiri dengan rekan kerjanya tanpa adanya tujuan atau keperluan yang jelas dapat mengganggu produktivitas kerja dan mengurangi fokus pada tugas-tugas yang seharusnya di lakukan.

Kinerja karyawan merupakan evaluasi atas seberapa baik atau efektifnya mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat di lihat dari kinerja karyawan dalam mengelola sumber daya yang di miliki. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, kinerja mewujudkan kerja yang di lakukan oleh pegawai dan sering digunakan untuk penilaian terhadap pegawai atau organisasi. tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan yang mengelola sumber daya yang di miliki [1].

2. Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategi untuk mengelola tenaga kerja di suatu organisasi dan kepuasan karyawan. manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga melibatkan manajemen dan karyawan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkolaborasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang di coba buat memicu, meningkatkan, mengembangkan memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi [4]. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi [6]. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengelola sumber daya manusia dengan cara melaksanakan fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian dan melaksanakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, agar apa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai kerjanya lebih efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya yang telah ditetapkan dengan proses manajemen sumber daya manusia, perlu dilakukan teknik dalam pengelolaannya.

2.2 Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan merupakan suatu peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif di organisasi. ketika karyawan dapat bekerja sama dengan baik, maka komunikasi juga baik secara efektif memberikan dukungan satu sama lain dan menyelesaikan konflik dengan cara dewasa maka organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan kesejahteraan yang tinggi bagi seluruh tim dan anggota. Hubungan antar karyawan adalah aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan perpindahan karyawan dalam organisasi [12]. Hubungan antar karyawan aktivitas yang melibatkan pembentukan dan pemeliharaan antar karyawan saling berkontribusi pada produktivitas pendisiplinan yang memuaskan dan untuk memelihara yang positif [11]. Oleh karena itu, manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang sangat teratur. Manusia harus bisa mengatur kelompok-kelompok yang ada dengan menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis dan baik. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja akan selalu menunjukkan bahwa individual memiliki karakteristik yang penuh semangat, selalu berkonsentrasi terhadap pekerjaan, dan profesionalisme yang tinggi saat melakukan pekerjaannya termasuk proaktif, kreatif, dan produktif dalam pekerjaannya [9]. Keterlibatan karyawan saat bekerja ataupun memiliki perasaan bahwa dirinya mempunyai peran penting dan diperlukan oleh tempat kerjanya, dapat mendorong munculnya dukungan dari sisi psikologis dan fisik yang memiliki efek untuk menyelesaikan pekerjaannya [16].

2.3 Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau informasi dari satu pihak ke pihak lainnya. peran komunikasi yang efektif syarat bagi penyelesaian visi misi dalam suatu organisasi. Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari bahasa Latin "*communication*", bersumber dari "*communis*" yang berarti "sama". sama yang di maksud disini adalah bermakna sama, pemahamannya sama antara kedua belah pihak yang terlibat dalam berkomunikasi. Komunikasi yang terjalin diantara karyawan dalam industri dipersepsikan telah lumayan baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang bisa dilihat dari hasil bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Ini artinya bahwa karyawan menilai kredibilitas sumber komunikasi, pesan yang di sampaikan, dan penerimaan komunikasi dari satu karyawan ke lainnya dan keterlibatan pihak terkait yang di yakini cukup baik dan mendukung kinerja mereka. Komunikasi merupakan kegiatan pengoperan lambing yang mengandung arti dan makna [13]. Komunikasi merupakan gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain, pemindahan pengertian tersebut

melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan tetapi juga ekspresi wajah dan sebagainya. Sering terjadi kesulitan komunikasi yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran berkomunikasi atau dengan kata lain miscommunication, kesulitan ini terjadi karena kesalahpahaman kibat psikologis, egois, kurang terbuka antar pegawai sehingga komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi sulit untuk di capai [11].

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi fisik, sosial dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku, kesejahteraan dan produktivitas karyawan. lingkungan kerja yang menarik dan mendukung sangat penting untuk kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki banyak karakteristik yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk mempertahankan berbagai tugas pekerja dan bekerja secara efektif [2]. Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja apabila lingkungan baik maka karyawan betah bekerja [3].

2.5 Masa Kerja

Masa kerja adalah periode waktu yang di habiskan seseorang dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan yang di harapkan atau diwajibkan dalam lingkungan kerja. Masa kerja bagian integral dari kehidupan profesional seseorang, dan pengelolaannya dengan baik adalah kunci untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan serta untuk mencapai produktivitas kepuasan konsumen yang optimal. Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia [10]. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan berapa lama bekerja.

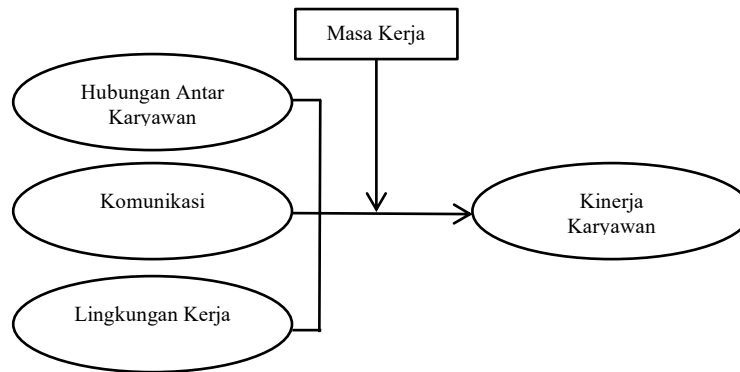
2.6 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan evaluasi atas tingkat pencapaian dan kontribusi individu terhadap tujuan dan tanggung jawab standar yang di tetapkan oleh organisasi di tempat kerja. kinerja karyawan mengukur sejauh mana individu berkontribusi dalam mencapai target penjualan serta kemampuan berkomunikasi dan bertanggung jawab. Kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata yang dicapai oleh pekerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka [15]. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika [1].

2.7 Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengembangkan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Variabel hubungan antar karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Ayam Betutu Mbak Timah Kabupaten Banyuwangi
- H₂ : Variabel komunikasi di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah makan ayam betutu mbak timah
- H₃ : Variabel lingkungan kerja di Rumah Makan Ayam Betutu Mbak Timah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Ayam Betutu Mbak Timah
- H₄ : Variabel masa kerja karyawan berpengaruh signifikan dengan memoderasi hubungan antar karyawan dengan kinerja
- H₅ : Variabel komunikasi berpengaruh signifikan dengan memoderasi hubungan antar karyawan dengan kinerja
- H₆ : Variabel berpengaruh signifikan lingkungan kerja dengan memoderasi hubungan antar karyawan dengan kinerja



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh tiga variabel independen, yaitu hubungan antar karyawan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap satu variabel dependen, yakni kinerja karyawan dengan masa kerja sebagai variabel moderator. Penelitian dilaksanakan di rumah makan ayam betutu mba timah yang berada di Kabupaten Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah makan ayam betutu mbak timah yang berjumlah 35 karyawan.

Dengan menggunakan teknik total sampling (sampel jenuh), seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju), yang mengukur persepsi responden terhadap hubungan antar karyawan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel moderator masa kerja.

Indikator untuk variabel hubungan antar karyawan mencakup komunikasi, loyalitas, saling menghargai dan keterbukaan, sedangkan indikator komunikasi mencakup tingkat pemahaman komunikasi, efektivitas komunikasi, sikap komunikasi dan perubahan komunikasi dan untuk indikator lingkungan kerja mencakup sirkulasi udara, penerangan, kebisingan dan keamanan tempat kerja, sedangkan untuk indikator variabel kinerja karyawan mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif karyawan. Dalam penelitian ini peneliti mencoba mengemukakan dampak dari masa kerja karyawan terhadap hubungan antar variabel *independent* dan variabel *dependent*.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan masa kerja sebagai variabel moderator. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta M + e_i$$

dengan Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah hubungan antar karyawan, X_2 adalah komunikasi, X_3 adalah lingkungan kerja dan M adalah masa kerja karyawan. Uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan validitas model regresi.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan gambaran mengenai besarnya kontribusi masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dalam model yang dibangun. Model regresi ini dirancang untuk menguji pengaruh hubungan antar karyawan (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di rumah makan ayam betutu mba timah Kabupaten Banyuwangi. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagaimana ditunjukkan pada persamaan berikut :

$$Y = 13,435 - 0,231 X_1 + 0,325 X_2 + 0,285 X_3 + e_i \dots\dots\dots \text{Persamaan 1}$$

$$Y = 13,530 - 0,288 X_1 + 0,338 X_2 + 0,287 X_3 + 0,016 M + e_i \dots \text{Persamaan 2}$$

Untuk hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Parsial Pada Persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.435	4.274		3.144	.004
	Hubungan	-.231	.158	-.252	-1.466	.153
	Komunikasi	.325	.147	.385	2.208	.035

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.382>

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

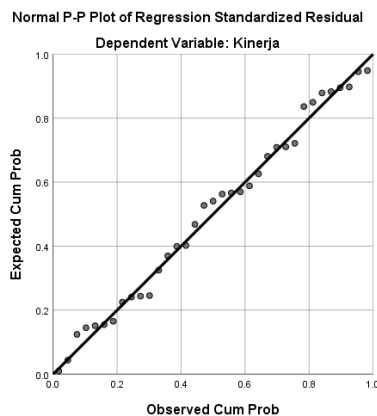
	Lingkungan	.285	.146	.307	1.955	.060
--	------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2. Hasil Uji Parsial Pada Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.530	4.202		3.220	.003
	Hubungan	-.288	.160	-.314	-1.801	.082
	Komunikasi	.338	.145	.400	2.329	.027
	Lingkungan	.287	.143	.310	2.005	.054
	MasaKerja	.016	.011	.226	1.438	.161

a. Dependent Variable: Kinerja



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Mutikolinieritas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.435	4.274		3.144	.004					
	Hubungan	-.231	.158	-.252	-1.466	.153	-.087	-.255	-.226	.807	1.240
	Komunikasi	.325	.147	.385	2.208	.035	.327	.369	.340	.784	1.276
	Lingkungan	.285	.146	.307	1.955	.060	.374	.331	.302	.964	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.140	2.235		-1.853	.073
	Hubungan	.131	.082	.290	1.586	.123
	Komunikasi	.009	.077	.022	.117	.907
	Lingkungan	.126	.076	.276	1.655	.108

a. Dependent Variable: res 2

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik, yang menjadi prasyarat dalam analisis regresi linier berganda, sehingga hasil estimasi dapat dianggap valid dan dapat diinterpretasikan secara

tepat. Pertama hasil dari uji normalitas dengan menggunakan kurva P-Plot dapat diketahui bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, hal ini dapat diasumsikan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Selanjutnya dalam uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF < 5 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas. Sedangkan untuk uji heterokedastisitas dapat diketahui untuk semua variabel bebas yang telah diregresikan terhadap residual mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ atau nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, sehingga model penelitian ini diasumsikan bebas dari gejala heterokedastisitas.

3.1 Pengaruh Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel hubungan antar karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah makan ayam betutu mbak timah, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi model 1 sebesar $0,153 > 0,05$ dan $t_{hitung} -1,466 < t_{tabel} 2,039$, sedangkan nilai signifikansi model 2 sebesar $0,082 > 0,05$ dan $t_{hitung} -1,801 < t_{tabel} 2,039$. Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan di rumah makan ayam betutu mbak timah tidak dipengaruhi oleh kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan hipotesis pertama (H_1) ditolak, hal ini disebabkan karena di tempat kerja rumah makan ayam betutu mbak timah cenderung melakukan percakapan sendiri dengan rekan kerjanya tanpa adanya tujuan atau keperluan yang jelas dapat mengganggu produktivitas kerja dan mengurangi fokus pada tugas-tugas yang seharusnya di lakukan

3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah makan ayam betutu mbak timah, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi model 1 sebesar $0,035 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,208 > t_{tabel} 3,039$, sedangkan nilai signifikansi model 2 sebesar $0,027 > 0,05$ dan $t_{hitung} 2,329 > t_{tabel} 2,039$. Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi di rumah makan ayam betutu mbak timah dipengaruhi oleh kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan hipotesis kedua (H_2) diterima, hal ini disebabkan komunikasi yang terjalin diantara karyawan rumah makan ayam betutu mbak timah sudah berlangsung sangat baik, kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila terjalin komunikasi yang baik.

3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah makan ayam betutu mbak timah, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi model 1 sebesar $0,060 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,955 < t_{tabel} 2,039$, sedangkan nilai signifikansi model 2 sebesar $0,054 > 0,05$ dan $t_{hitung} 2,005 < t_{tabel} 2,039$. Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di rumah makan ayam betutu mbak timah tidak dipengaruhi oleh kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan hipotesis ketiga (H_3) ditolak, hal ini disebabkan ventilasi udara yang terhambat dan pencahayaan yang kurang dapat mengakibatkan mata menjadi lelah sehingga membuat karyawan kurang nyaman dan dapat menurunkan tingkat produktivitas kinerja karyawan.

3.4 Pengaruh Masa Kerja Dengan Memoderasi Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel hubungan antar karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah makan ayam betutu mbak timah, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi model 1 sebesar $0,153 > 0,05$ dan $t_{hitung} -1,466 < t_{tabel} 2,039$, sedangkan nilai signifikansi model 2 sebesar $0,082 > 0,05$ dan $t_{hitung} -1,801 < t_{tabel} 2,039$. Selain itu nilai signifikansi untuk masa kerja pada model kedua sebesar $0,161 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,438 < t_{tabel} 2,039$. Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan di rumah makan ayam betutu mbak timah tidak dipengaruhi oleh kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan hipotesis keempat (H_4) ditolak.

3.5 Pengaruh Masa Kerja Dengan Memoderasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah makan ayam betutu mbak timah, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi model 1 sebesar $0,035 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,208 > t_{tabel} 3,039$, sedangkan nilai signifikansi model 2 sebesar $0,027 > 0,05$ dan $t_{hitung} 2,329 > t_{tabel} 2,039$. Selain itu nilai signifikansi untuk masa kerja pada model kedua sebesar $0,161 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,438 < t_{tabel} 2,039$. Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi di rumah makan ayam betutu mbak timah dipengaruhi oleh kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan hipotesis kelima (H_5) ditolak.

3.6 Pengaruh Masa Kerja Dengan Memoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah makan ayam betutu mbak timah, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi model 1 sebesar $0,060 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,955 < t_{tabel} 2,039$, sedangkan nilai signifikansi model 2 sebesar $0,054 > 0,05$ dan $t_{hitung} 2,005 < t_{tabel} 2,039$. Selain itu nilai signifikansi untuk masa kerja pada model kedua sebesar $0,161 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,438 < t_{tabel} 2,039$. Hasil dari analisis tersebut dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja di rumah makan ayam betutu mbak timah tidak dipengaruhi oleh kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan hipotesis keenam (H_6) ditolak.

4. Kesimpulan

Dari hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh hubungan antar karyawan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masa kerja sebagai variabel moderator, kesimpulannya adalah penelitian ini menemukan bahwa hubungan antar karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam betutu mbak timah. Komunikasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam betutu mbak timah. Artinya, komunikasi yang baik antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam betutu mbak timah. Dengan adanya masa kerja sebagai variabel moderator dapat diketahui bahwa masa kerja mempunyai dampak yang memperkuat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan hal ini berarti semakin lama karyawan bekerja di rumah makan ayam betutu mbak timah, maka karyawan akan semakin akrab dengan karyawan lain, otomatis akan berpengaruh kepada pola komunikasi antar karyawan.

Referensi

1. Afandi P. D. 2021. Manajemen sumber daya manusia; teori, konsep dan indikator. Yogyakarta: Zanafa publishing
2. Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. 2017. *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in* adap Kinerja Karyawan. 7, 446.
3. Aisyaturridho, Tanjung, A. A., & Hawariyuni, W. 2021. Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Tingkat Pengangguran di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 5(2), 114–126.
4. Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
5. Apriliana, P. 2020. "Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Lingkup Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barru." Universitas Muhammadiyah Makassar
6. Handoko, T. H. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
7. Kasmir, A. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
8. Mukminin, A. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
9. Rakhmah, A. N. 2020. Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syari ' Ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
10. Rudiansyah. 2014. Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
11. Siagian, S. 2002. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
12. Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
13. Susanto, A. 2013. Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi pada kantor Wilayah XII Direktorat Jendral Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin [Tesis]. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
14. Sutrisno. 2013. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah). *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*, 1(1), 25040.
15. Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., & Sunarsi, D. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
16. Zuhaena, F. 2021. Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72.