



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2813-2822

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

Analisis Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero ULP Berastagi

Vonda Sri Karina Br Bangun¹, Sondang N.B Marbun², Rintan Saragih³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

Vondabangun2809@gmail.com, sondangnibulanmarbun@gmail.com, rin_saragih@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Persero ULP Berastagi. Penelitian ini tergolong dalam kategori penelitian kuantitatif, karena menggunakan data berbentuk angka untuk merepresentasikan nilai-nilai variabel yang diteliti. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan komunikasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R-square*) adalah 0,636. Berdasarkan nilai tersebut komunikasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 63,6% sisanya sebesar 36,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Kata Kunci: Komunikasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat berupa komunikasi vertikal (antara atasan dan bawahan) dan horizontal (antara sesama karyawan di satu tingkat). Komunikasi vertikal sangat penting untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami kebijakan, tujuan, dan harapan perusahaan. Komunikasi horizontal, di sisi lain, membantu membangun kerja sama tim yang solid di mana setiap anggota dapat berbagi informasi. Perusahaan dapat menghindari masalah umum seperti kesalahpahaman, kurangnya koordinasi, dan kurangnya motivasi kerja jika komunikasi di kedua sisi ini berjalan dengan baik. (Hendriani, 2014).

Ketika komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik, maka tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan di mana setiap karyawan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama. Jika organisasi memiliki sistem komunikasi yang efektif, seluruh organisasi akan lebih mudah mencapai visi dan misinya karena mereka memiliki pemahaman yang sama tentang jalan dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, organisasi harus membangun budaya komunikasi yang terbuka di mana setiap pekerja memiliki kesempatan untuk menyuarakan pendapat mereka dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, organisasi harus memastikan bahwa setiap komunikasi diterima dan dipahami dengan baik oleh semua pihak yang terlibat. Komunikasi yang efektif memungkinkan organisasi untuk lebih fokus, teguh, dan selaras dalam mencapai tujuan mereka. Pada akhirnya, komunikasi yang efektif akan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan dengan lebih efisien dan berkelanjutan.

Komunikasi sangat penting untuk membentuk budaya organisasi yang kuat dan profesional selain hanya berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan pesan. Setiap perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan sangat bergantung pada kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Perusahaan dapat memastikan bahwa komunikasi yang efektif memastikan bahwa setiap kebijakan, strategi, dan inovasi dapat diterapkan dengan lancar dan diterima oleh seluruh staf. Ini akan meningkatkan efektivitas kerja dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Karena komunikasi yang efektif, kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan meningkat.

Jika karyawan merasa didengar dan dihargai atas pendapat mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan berkontribusi pada kemajuan organisasi. Perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang inklusif dengan komunikasi yang transparan di mana setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkarier. Karena setiap masalah dapat diselesaikan melalui diskusi yang konstruktif dan solutif, komunikasi yang baik akan membantu mengurangi konflik dalam organisasi.

Oleh karena itu, komunikasi yang efektif tidak hanya tentang berbicara atau menyampaikan pesan; itu juga tentang bagaimana seluruh bagian organisasi memahami, menerima, dan menerapkan pesan tersebut. Komunikasi yang efektif akan menghasilkan organisasi yang lebih terarah, profesional, dan harmonis. Pada akhirnya, ini akan memperkuat posisi perusahaan dalam menghadapi tantangan dan persaingan di dunia bisnis. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi di dalam organisasi agar mereka dapat mencapai visi dan tujuan organisasi dengan paling efektif. (Ummah, 2021).

Komitmen merupakan suatu perilaku dalam bentuk komunikasi yang digunakan untuk mengukur kesetiaan karyawan perusahaan. Komitmen bertujuan untuk mendapatkan target perusahaan terus-menerus. Komitmen perlu dikomunikasikan agar karyawan tetap merasa mampu untuk menjalankan komitmen tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Komitmen diukur melalui komunikasi dan perilaku. Komitmen karyawan bukan hanya loyalitas terhadap tempat kerja mereka, tetapi juga bukti komitmen mereka untuk melakukan semua tanggung jawab dan tugas mereka dengan sebaik mungkin. Karena menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan penuh semangat, memiliki rasa tanggung jawab yang besar, dan berusaha memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan. Dengan komitmen yang kuat, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara berkelanjutan karena setiap pekerja bekerja dengan tujuan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan.

Perusahaan harus menunjukkan tujuan, nilai, dan harapan mereka secara jelas dan transparan agar komitmen karyawan tetap terjaga. Meskipun komitmen tidak dapat muncul secara spontan, ia harus dibangun melalui komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Ketika seorang karyawan merasa dihargai, dipercayai, dan berkontribusi pada perusahaan, mereka akan lebih termotivasi untuk tetap bekerja. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan merasa nyaman di tempat kerja, memiliki kesempatan untuk berkembang, dan dihargai untuk kinerja mereka. Dengan melakukan ini, komitmen karyawan akan meningkat dan mereka akan dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka tanpa merasa terpaksa atau terbebani.

Komunikasi yang efektif juga dapat membantu perusahaan mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawan. Perusahaan dapat memahami kebutuhan dan harapan karyawan melalui komunikasi yang terbuka. Ini juga memungkinkan perusahaan untuk menemukan solusi untuk masalah yang mungkin mereka hadapi. Ini sangat penting karena jika karyawan merasa didengar dan diperhatikan, mereka cenderung lebih setia kepada perusahaan. Sebaliknya, jika komunikasi dalam organisasi tidak berjalan dengan baik, karyawan dapat merasa diabaikan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan mereka menurunkan komitmen mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat budaya kerja yang bebas dan terbuka di mana setiap pekerja memiliki kesempatan untuk mengungkapkan aspirasi dan pendapat mereka.

Perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif dengan komitmen yang tinggi di lingkungan kerja mereka. Pada akhirnya, karyawan yang berkomitmen akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen yang kuat dari karyawan akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan profesional. Oleh karena itu, organisasi harus terus mendorong komunikasi yang efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan tetap merasa mampu dan termotivasi untuk melakukan apa yang mereka lakukan untuk organisasi.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah investasi dalam kelangsungan hidup organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Karyawan yang sangat berdedikasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan bersedia melakukan lebih banyak untuk pekerjaan mereka. Mereka bekerja bukan hanya karena tuntutan pekerjaan; mereka juga memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan dan ingin melihatnya berkembang. Kedisiplinan, tanggung jawab, kerja tim, dan kepatuhan terhadap budaya dan prinsip perusahaan adalah beberapa cara di mana komitmen ini dapat ditunjukkan.

Adanya sistem pengakuan dan penghargaan yang jelas adalah komponen tambahan yang dapat meningkatkan komitmen karyawan selain komunikasi. Tidak selalu harus ada kompensasi uang; penghargaan juga dapat berupa pujian, peluang untuk berkembang, atau kesempatan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar. Ketika karyawan merasa dihargai atas apa yang mereka lakukan, mereka akan lebih bersemangat untuk terus bekerja untuk perusahaan dan memberikan yang terbaik dari kemampuan mereka. Selain itu, perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang positif bagi karyawan mereka, di mana mereka dapat merasa nyaman dan

dapat bekerja dengan baik tanpa tekanan yang berlebihan. Lingkungan kerja yang sehat, baik secara fisik maupun mental, sangat memengaruhi tingkat komitmen karyawan. Karyawan dapat kehilangan motivasi dan semangat kerja jika mereka mengalami ketidakadilan di tempat kerja, terbebani dengan tugas yang tidak realistis, atau stres. Pada akhirnya, ini dapat mengurangi komitmen mereka terhadap perusahaan.

Jika karyawan mengalami ketidakadilan di tempat kerja, terbebani dengan tugas yang tidak realistis, atau stres, mereka dapat kehilangan motivasi dan semangat kerja mereka. Pada akhirnya, hal ini dapat mengurangi komitmen mereka terhadap perusahaan. (Muis, 2018).

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan dengan kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan industri. Namun, kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan pribadi mereka, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor dari luar. Faktor-faktor ini termasuk lingkungan kerja yang mendukung, tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan komunikasi dalam organisasi. Ketiga elemen ini sangat penting untuk menentukan sejauh mana seorang pekerja dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan.

2. Metode Penelitian

2.1 Metode Penelitian

Secara umum, penelitian merupakan proses untuk menemukan fakta baru yang kemudian dikembangkan menjadi teori. Penelitian dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan positivistik, di mana data yang digunakan berupa angka-angka konkret yang dianalisis menggunakan metode statistik sebagai alat penghitungan. Sebaliknya, penelitian kualitatif lebih berfokus pada analisis dan teori sebagai dasar pelaksanaan penelitian (Sugiyono, 2018:16).

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

2.2.1 Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2020:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam menentukan populasi penelitian, seorang penulis harus lebih berhati-hati untuk menghindari kesalahan dalam penentuan populasi yang berdampak terhadap kesalahan dalam menentukan sampel penelitian. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi yang berjumlah 75 orang.

2.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang lebih besar. Bagian ini terpilih dengan cara tertentu agar dapat mencerminkan fitur atau sifat dari populasi yang lebih besar. Dengan menggunakan sampel, peneliti dapat menarik Kesimpulan tanpa harus mengamati seluruh populasi yang mungkin besar atau sulit diakses. Agar hasil penelitian dapat dipercaya dan memiliki validitas yang tinggi, teknik pemilihan sampel yang tepat sangat penting, maka penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. yakni mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel sebesar 75 responden. .

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dalam suatu penelitian. Data yang dikumpulkan dapat berupa data kualitatif (berupa deskripsi atau narasi) atau data kuantitatif (berupa angka atau statistik).

1. Observasi

adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung maupun tidak langsung tentang hal-hal yang diamati dan mencatatnya pada alat observasi. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

2. Teknik wawancara

Wawancara atau *interview* adalah teknik penelitian yang dilaksanakan dengan cara dialog, baik secara langsung tatap muka maupun melalui siaran media tertentu antara pewawancara dengan yang diwawancarai sebagai sumber data.

3. Teknik Angket (kuesioner)

Angket adalah instrument penelitian berupa daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang harus dijawab atau diisi oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Dalam angket penelitian ini angket

yang digunakan yaitu angket tertutup (dilihat dari cara menjawab).

Pada penelitian ini, metode pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti adalah kuesioner.

2.4 Metode Analisis Data

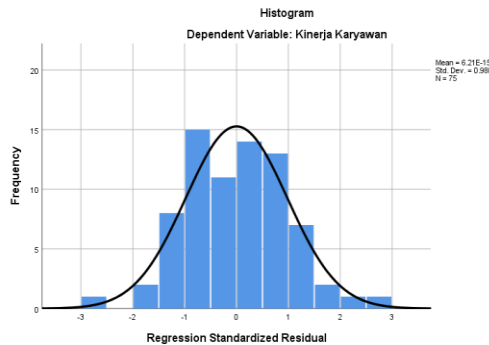
Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Histogram, P-plot, dan Kolmogorov-Smirnov.

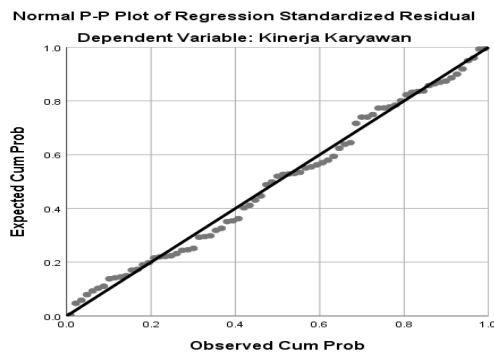


Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Gambar 3.1

Uji Normalitas Histogram

Diketahui pada Gambar 3.1, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Gambar 3.2

Uji Normalitas Normal Probability Plot

Diketahui pada Gambar 3.2, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga data berdistribusi normal. Uji normalitas statistik kolmogorov smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10155407
Most Extreme Differences	Absolute	.060

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.922>

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

	Positive	.060
	Negative	-.051
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Tabel 4.15 dapat diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini berarti data berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya.

Tabel 3.2
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.021	.163			
	Komunikasi	.202	.032	.462	.908	1.102
	Komitmen Organisasi	.143	.024	.433	.909	1.100
	Lingkungan Kerja	.145	.027	.372	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Tabel 4.8 di atas menunjukkan seluruh nilai VIF variabel bebas < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.1 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heterokedastisitas

Uji statistik yang digunakan adalah dengan Uji *Glejser* melalui regresi nilai *absolute residual* dengan variabel independennya.

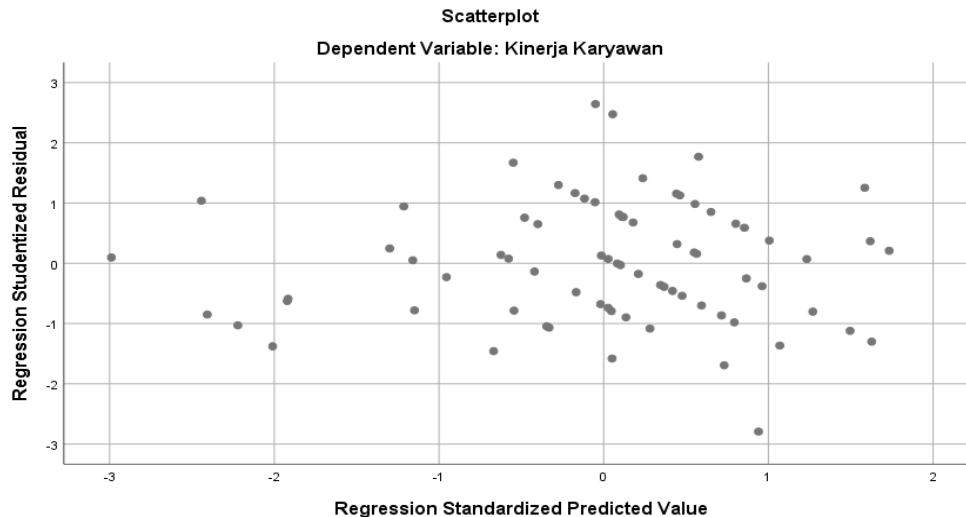
Tabel 3.3
Uji Heterokedastisitas Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.047	.094		.498	.620
	Komunikasi	-.007	.019	-.049	-.401	.690
	Komitmen Organisasi	.024	.014	.204	1.669	.100
	Lingkungan Kerja	-.006	.016	-.045	-.387	.700

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui nilai *Sig.* pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Gambar 3.3

Uji Heterokedastisitas Grafik *Scatterplots*

Dari Gambar 3.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.021	.163		12.393	.000
	Komunikasi	.202	.032	.462	6.282	.000
	Komitmen Organisasi	.143	.024	.433	5.881	.000
	Lingkungan Kerja	.145	.027	.372	5.297	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Tabel 4.18 di atas dapat di lihat bahwa diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,021 + 0,202X_1 + 0,143X_2 + 0,145X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,021, artinya jika komunikasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja bernilai 0 maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 2,021.
2. Nilai regresi komunikasi sebesar 0,202, artinya jika komunikasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,202 satuan.
3. Nilai regresi komitmen organisasi sebesar 0,143, artinya jika komitmen organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,143 satuan.
4. Nilai regresi lingkungan kerja sebesar 0,145, artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,145 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus t tabel = $(\frac{\alpha}{2}; n-k-1)$

Berdasarkan rumus tersebut maka:

t tabel = $(\frac{0,05}{2}; 75-3-1)$, t tabel = (0,025;71), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,993

Tabel 3.5
Uji Signifikansi Pengaruh Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.021	.163		12.393	.000
	Komunikasi	.202	.032	.462	6.282	.000
	Komitmen Organisasi	.143	.024	.433	5.881	.000
	Lingkungan Kerja	.145	.027	.372	5.297	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Tabel 4.11 di atas bahwa diperoleh hasil:

1. Diketahui nilai t hitung komunikasi sebesar 6,282 > t tabel 1,993 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi.
2. Diketahui nilai t hitung komitmen organisasi sebesar 5,881 > t tabel 1,993 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi.
3. Diketahui nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 5,297 > t tabel 1,993 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik-F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel bebas yang telah dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

F tabel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus $F_{tabel} = df_1; df_2$

Dimana $df_1 = k-1$

$df_2 = n- k$

df_1 (pembilang) = $k - 1$

= $4 - 1$

= 3

df_2 (penyebut) = $n - k - 1$

= $94 - 3 - 1$

= 90

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,71

Tabel 3.6
Uji Signifikansi Pengaruh Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.422	3	.474	44.097	.000 ^b
	Residual	.763	71	.011		
	Total	2.185	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Komunikasi

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui nilai F hitung 44,097 > F tabel 2,73 dan nilai Sig adalah 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan komunikasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 3.7
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.636	.103677377136032
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Komitmen Organisasi , Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Tabel 3.7 di atas bahwa diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R-square*) adalah 0,636. Berdasarkan nilai tersebut komunikasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 63,6% sisanya sebesar 36,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya, seperti seperti motivasi kerja atau kepemimpinan.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 12 pernyataan yang mengukur aspek komunikasi di tempat kerja, dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara umum berada pada tingkat yang cukup baik, namun masih terdapat beberapa area yang memerlukan perbaikan dan penguatan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai t hitung komunikasi sebesar 6,282 > t tabel 1,993 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sri Mulyeni (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan komunikasi di tempat kerja responden sudah berjalan cukup baik dan efektif, didukung oleh penggunaan teknologi, komunikasi yang rutin, serta kejelasan pesan. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal keterlibatan aktif seperti umpan balik dan diskusi pembagian tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Komunikasi yang baik memungkinkan penyampaian informasi, instruksi, dan umpan balik berjalan lancar, sehingga mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi antar tim. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan juga dapat memotivasi karyawan, menciptakan rasa keterlibatan, dan memperkuat hubungan antar rekan kerja maupun atasan. Dengan demikian, komunikasi yang efektif tidak hanya mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

3.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap sembilan pernyataan komitmen organisasi, diperoleh gambaran bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan secara umum masih tergolong sedang dan cenderung belum merata kuat di seluruh aspek. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai t hitung komitmen organisasi sebesar 5,881 > t tabel 1,993 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Monyfa Adhelia Sabrina dan Azhar Affandi (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan komitmen organisasi para responden berada pada tingkat cukup tinggi, dengan dukungan dari aspek emosional, loyalitas, dan persepsi positif terhadap perhatian organisasi. Namun, terdapat indikasi bahwa beberapa responden masih mempertimbangkan pilihan lain meskipun secara umum mereka puas dan merasa terikat dengan organisasi. Ini bisa menjadi perhatian bagi manajemen untuk terus mempertahankan dan meningkatkan program-program retensi serta pengembangan karier. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas, keterikatan emosional, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal. Karyawan

yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi, disiplin, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, komitmen yang kuat juga dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi faktor kunci yang mendukung peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun dan memelihara komitmen karyawan melalui kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung di PT. PLN Persero UPL Berastagi.

3.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 12 pernyataan terkait variabel Lingkungan Kerja, secara umum dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja di PT PLN (Persero) UPL Berastagi secara keseluruhan dinilai cukup baik, dengan dukungan rekan kerja dan suasana kerja yang kondusif menjadi aspek yang paling menonjol. Namun, beberapa area penting seperti komunikasi, apresiasi, dan fasilitas kerja masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan mendukung pengembangan karyawan secara menyeluruh. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai t hitung lingkungan kerja sebesar $5,297 > t$ tabel $1,993$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wijaya Yoga. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan lingkungan kerja di PT. PLN Perseroan UPL Berastagi dipersepsikan cukup kondusif, nyaman, komunikatif, dan mendukung baik dari segi fasilitas maupun hubungan antar personal. Hal ini menciptakan kondisi yang positif bagi peningkatan kinerja dan perkembangan profesional karyawan. Meski demikian, perhatian terhadap perbedaan pengalaman individu — terutama dalam aspek kenyamanan pribadi dan kesempatan belajar — dapat menjadi fokus perbaikan ke depan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan optimal bagi seluruh karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti fasilitas yang memadai, serta aspek non-fisik seperti hubungan harmonis antar karyawan dan dukungan dari atasan. Kondisi ini menciptakan rasa aman, nyaman, dan termotivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong semangat kolaborasi tim. Dengan demikian, lingkungan kerja yang optimal tidak hanya mendukung efisiensi pekerjaan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung di PT. PLN Persero UPL Berastagi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan: Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai t hitung komunikasi sebesar $6,282 > t$ tabel $1,993$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi, maka H_1 diterima H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai t hitung komitmen organisasi sebesar $5,881 > t$ tabel $1,993$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi, maka H_2 diterima H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai t hitung lingkungan kerja sebesar $5,297 > t$ tabel $1,993$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi, maka H_3 diterima H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diketahui nilai F hitung $44,097 > F$ tabel $2,73$ dan nilai sig adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan komunikasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPL Berastagi, maka H_4 diterima H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R-square*) adalah $0,636$. Berdasarkan nilai tersebut komunikasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $63,6\%$ sisanya sebesar $36,4\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Referensi

1. Adha, S., Wandu, D. & Asriyah I. 2019. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banteng. Jurnal Ekonomi Vokasi, VOL. 2 No 2. Juli 21-23

2. Adhyaksa , I. R. & Pronosokodewo, B. G. 2020. Apakah Kinerja Lingkungan dan Biaya Lingkungan Berpengaruh Terhadap Pengungkapan Informasi Lingkungan? Does Environmental Performance and Environmental Cost Affect on Environmental Information Disclosure. Universitas PGRI Yogyakarta, Indonesia. Vol.16 No.2 Desember. 158-160
3. Fitriyano.A., Chandra,R., Gunawan,A., Jovita,. Rislina,. & Sari. I.S.2020. Pengaruh stres kerja , disiplin kerja & komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. National super. Jurnal Warta Edisi 63, VOL 14, No 1, Januari 1-208
4. Hendriani, S. & Hariyandi, F. 2014. Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja di lingkungan sekretariat daerah Provinsi Riau. Jurnal Aplikasi Bisnis Vol 4, No. 2, April, 124-156.
5. Kardinah, N. & Wirakusumah, A. G. 2021. Sosialisasi aplikasi PLN kepada Masyarakat di desa sukamantri bekerja sama dengan pihak PLN. Jurnal proceedings UIN sunan gunung Djati Bandung. Vol 1. No. 9, November, 127-132.
6. Meutia, K. I. & Husada. C. 2019. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal riset manajemen dan bisnis (JRMB) fakultas ekonomi UNIAT. Vol.4, No.1 Februari, 119-126.
7. Muis, M. R., Jufrizen, J. & Fahmi, M. 2018. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1, No. 1, Januari, 9-25.
8. Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
9. Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta. CV: Bandung
10. Ummah, A. H. Komunikasi Organisasi. 2021. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
