



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 5745-5752

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

Pengaruh Komunikasi, *Job Description*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Aldzama

Oki Sugiarto¹, Mochamad Syafii², Rachmad Ilham³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

okisugiarto02@gmail.com¹, syafiimochamad87@gmail.com², rachmadilham@unigres.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aldzama. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja perusahaan, khususnya pada industri furnace, kiln, dan refractory yang membutuhkan koordinasi kerja, kejelasan tugas, serta lingkungan kerja yang mendukung. Komunikasi yang kurang efektif, pembagian tugas yang belum optimal, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Populasi penelitian berjumlah 200 karyawan PT Aldzama dengan sampel sebanyak 135 responden yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert kepada karyawan bagian Refractory Manyar Smelter Project (MSP). Analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji *t*, dan uji *F*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung 11,724 dan signifikansi 0,000. *Job description* berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t* hitung 11,426 dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t* hitung 9,672 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F* hitung 84,132 dan signifikansi 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi, kejelasan *job description*, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Aldzama.

Kata Kunci: Komunikasi, *Job Description*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia secara baik akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan adalah keterlibatan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan di perusahaan (Susanti et al., dalam Damayanti, 2024). Kinerja karyawan menjadi aspek utama yang perlu diperhatikan karena keberhasilan operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar mampu menciptakan sistem kerja yang lebih efektif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Siregar (2021), komunikasi dapat diartikan sebagai proses mengadakan pembicaraan dengan mengirimkan dan menerima pesan yang melibatkan dua orang atau lebih guna mencapai kesamaan pemahaman melalui komunikasi lisan, tulisan, maupun nonverbal. Dalam lingkungan kerja, komunikasi menjadi bagian penting dalam proses koordinasi pekerjaan, penyampaian informasi, serta membangun hubungan kerja antarpegawai (Hariyanto, 2021). Komunikasi yang berjalan dengan baik akan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, keterlambatan pekerjaan, dan konflik kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Selain komunikasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *job description*. Menurut Arifin (2019), *job description* merupakan catatan sistematis mengenai tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu yang disusun berdasarkan fakta-fakta yang ada. Kejelasan *job description* sangat penting dalam organisasi karena membantu karyawan memahami ruang lingkup pekerjaan, tanggung jawab, serta target kerja yang harus dicapai

sesuai dengan jabatan yang dimiliki (Yaputra & Yoyo, 2023). *Job description* yang jelas dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja dan meminimalkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan antarpegawai. Sebaliknya, ketidakjelasan pembagian tugas dapat menyebabkan kebingungan dalam bekerja dan menurunkan kualitas kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Hartono (2016), lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja yang meliputi aspek fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan rasa aman, nyaman, tenteram, dan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

PT Aldzama merupakan perusahaan kontraktor spesialis furnace dan kiln yang bergerak di bidang industri smelter dan pengolahan mineral. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi agar pekerjaan dapat berjalan sesuai target yang telah ditentukan. Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja. Komunikasi antar divisi dinilai belum berjalan secara efektif, terutama ketika terjadi perubahan penugasan secara mendadak sehingga menimbulkan kesalahpahaman dan keterlambatan pekerjaan. Selain itu, ketidaksesuaian antara *job description* dengan tugas aktual menyebabkan sebagian karyawan mengalami kebingungan dalam menjalankan pekerjaan. Dari sisi lingkungan kerja, masih terdapat kondisi kerja yang dirasa kurang mendukung kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, terutama dalam menghadapi tekanan target pekerjaan yang tinggi. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan di PT Aldzama.

Penelitian mengenai pengaruh komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebelumnya telah banyak dilakukan. Akan tetapi, sebagian besar penelitian hanya membahas satu atau dua variabel secara terpisah dan dilakukan pada sektor perusahaan yang berbeda. Penelitian yang mengkaji pengaruh komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja secara simultan pada perusahaan kontraktor industri smelter masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) karena mengkaji ketiga variabel tersebut secara bersama-sama pada PT Aldzama yang bergerak di bidang kontraktor spesialis furnace dan kiln dengan karakteristik pekerjaan yang memiliki tingkat tekanan dan risiko kerja tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan industri smelter serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Menurut Sahir (2022), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan tingkat variasi yang lebih rumit, karena meneliti sampel yang lebih banyak, akan tetapi penelitian kuantitatif lebih sistematis dalam melakukan penelitian dari awal sampai akhir. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sesuai kriteria penelitian.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Aldzama, khususnya pada bagian *Refractory Manyar Smelter Project* (MSP). Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi, *job description*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Waktu penelitian dilaksanakan selama proses pengumpulan data hingga analisis data penelitian selesai dilakukan.

2.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah keseluruhan subjek atau objek dengan karakteristik spesifik yang menjadi target penelitian untuk digeneralisasi. Dalam studi ini, populasinya adalah 200 karyawan PT ALDZAMA.

Jika populasi adalah seluruh subjek yang diteliti, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti [7]. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 133,33 responden dan dibulatkan menjadi 135 responden. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan yang bekerja pada bagian *Refractory Manyar Smelter Project* (MSP). Teknik ini digunakan karena responden dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu komunikasi, *job description*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Tahapan analisis dimulai dengan uji statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data penelitian. Selanjutnya dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas menggunakan Pearson Correlation dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas reliabilitas > 0,60 (Ghozali, 2018). Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, uji heteroskedastisitas menggunakan metode *scatterplot*, uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson, serta uji linearitas untuk mengetahui hubungan linear antarvariabel penelitian (Auliya dkk, 2020).

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien regresi
X ₁	= Komunikasi
X ₂	= <i>Job description</i>
X ₃	= Lingkungan Kerja
e	= Error

Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi (R²) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Aldzama merupakan perusahaan kontraktor spesialis yang didirikan pada tahun 2008 dan berpusat di Gresik, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak di bidang layanan furnace dan kiln (tanur) untuk industri smelter, pertambangan, dan pengolahan mineral. PT Aldzama menyediakan layanan pemeliharaan dan perbaikan tanur industri, pekerjaan *refractory*, demolisi robotik, serta penyediaan tenaga kerja dan material pendukung bagi industri smelter. Perusahaan dikenal mengutamakan inovasi, efisiensi kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sehingga menjadi salah satu kontraktor terpercaya dalam mendukung operasional industri pengolahan mineral di Indonesia. PT Aldzama memiliki visi menjadi perusahaan kelas dunia dengan layanan shutdown services berkualitas internasional serta memberikan manfaat bagi karyawan, mitra usaha, masyarakat, dan lingkungan.

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Aldzama bagian *Refractory Manyar Smelter Project* (MSP) mulai bulan November 2025 hingga Juni 2026. Tahapan penelitian dimulai dari pengajuan judul, penyusunan proposal, pengumpulan data, penyebaran kuesioner, hingga pengolahan dan analisis data penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 135 responden yang telah memenuhi kriteria sampel penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS untuk mengetahui pengaruh komunikasi,

job description, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama. Seluruh proses penelitian dilakukan secara bertahap dan sistematis agar hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2 Statistik Deskriptif

Hasil penelitian ini diperoleh dari 135 responden karyawan PT Aldzama. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan selanjutnya diolah untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan umur, lama bekerja, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Karakteristik umur responden didominasi oleh karyawan berusia 26–30 tahun sebanyak 121 orang atau 90%, sedangkan usia 20–25 tahun sebanyak 6 orang atau 4% dan usia di atas 30 tahun sebanyak 8 orang atau 6%. Dominasi usia produktif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kondisi fisik dan kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di bidang industri dan proyek. Karakteristik lama bekerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 2–3 tahun berjumlah 70 orang atau 52%, diikuti masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 43 orang atau 32%, serta masa kerja 1 tahun sebanyak 22 orang atau 16%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman dan pemahaman kerja yang cukup baik terhadap sistem dan lingkungan kerja perusahaan. Karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 100 orang atau 74%, sedangkan perempuan sebanyak 35 orang atau 26%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan di PT Aldzama lebih banyak didominasi tenaga kerja laki-laki karena karakteristik pekerjaan lapangan dan industri yang membutuhkan ketahanan fisik serta mobilitas kerja tinggi. Karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan S1/D4 sebanyak 71 orang atau 53%, diikuti SMA/SMK sebanyak 51 orang atau 39%, Diploma 1/2/3 sebanyak 11 orang atau 8%, dan S2 sebanyak 2 orang atau 1%. Tingkat pendidikan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan di perusahaan.

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	135	59.00	100.00	84.8444	7.17465
<i>Job description</i>	135	61.00	100.00	84.9556	6.99453
Lingkungan Kerja	135	37.00	60.00	49.9926	4.91190
Kinerja Karyawan	135	38.00	60.00	51.2074	4.35564

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa Nilai rata-rata kinerja karyawan PT Aldzama sebesar 51,2 dengan standar deviasi 4,36. Nilai minimum sebesar 38 dan maksimum 60 menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan tergolong cukup baik dengan variasi data yang rendah. Nilai rata-rata komunikasi sebesar 84,8 dengan standar deviasi 7,20. Nilai minimum sebesar 59 dan maksimum 100 menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan di PT Aldzama berada pada kategori baik dan data relatif homogen. Nilai rata-rata *job description* sebesar 84,9 dengan standar deviasi 6,99. Nilai minimum sebesar 61 dan maksimum 100 menunjukkan bahwa pemahaman karyawan terhadap *job description* tergolong baik dengan tingkat penyebaran data yang rendah. Nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 49,9 dengan standar deviasi 4,91. Nilai minimum sebesar 37 dan maksimum 60 menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Aldzama tergolong cukup baik dan mendukung aktivitas kerja karyawan.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Tabel 2. Data Uji Normalitas

<i>N</i>	135
<i>Asymp. Sig. (2-tailed) c</i>	.066

Berdasarkan analisis normalitas menggunakan perangkat lunak SPSS yang ditunjukkan pada Tabel 4.11, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,066, yang melebihi ambang batas 0,05. Oleh karena itu, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal.

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Data Uji Multikolinearitas

Model (Constant)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi	.478	2.090
<i>Job description</i>	.412	2.429
Lingkungan Kerja	.677	1.476

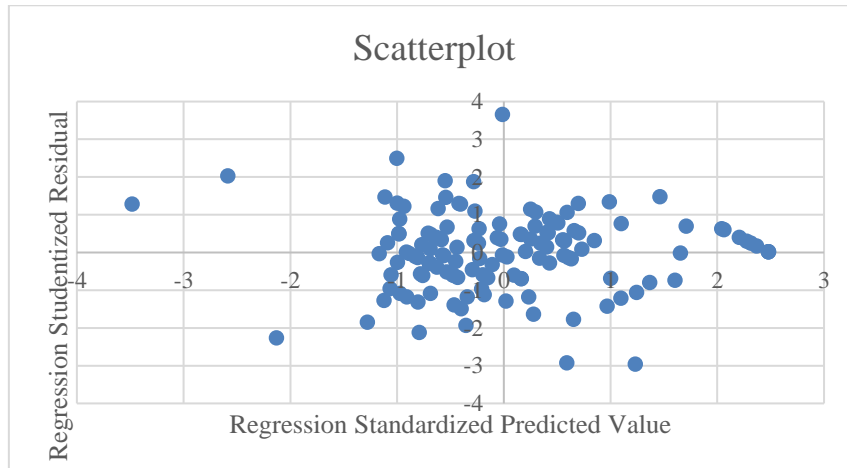
DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9347>

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

Menurut hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan menggunakan SPSS, seperti yang tercantum dalam Tabel 4.12, didapati bahwa nilai VIF untuk variable Komunikasi sebesar 2,09, *Job description* sebesar 2.429, dan Lingkungan Kerja sebesar 1,48. Ketiga variable tersebut masih berada di bawah ambang batas 10. Adapun nilai *Tolerance* untuk variabel Komunikasi sebesar 0,478, *Job description* sebesar 0,412, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,677, yang mana menunjukkan lebih tinggi dari 0,1. Berdasarkan kriteria ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen dalam penelitian ini.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi signifikansi perbedaan varian antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Ketika scatterplot menunjukkan pola yang tidak jelas dan penyebaran titik yang tidak teratur, ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam data.



Gambar 1. Data Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas menggunakan software SPSS pada gambar 1, diketahui titik tersebut saling menyebar dan tanpa menunjukkan bentuk yang jelas. Sesuai dengan aturan maka hasil tersebut mengindikasikan bahwa data tidak terjadi heterokedastisitas.

3.3.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4. Data Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model	Durbin-Watson
1	1.964

Berdasarkan analisis autokorelasi yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dan ditampilkan pada Tabel 4.13, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,964. Nilai ini melebihi batas atas (dU) sebesar 1,7645. namun tetap berada di bawah nilai 4-dU, yaitu 2,2355. Oleh karena itu, sesuai dengan kriteria keputusan dalam uji Durbin-Watson, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi autokorelasi dalam data yang dianalisis.

3.3.5 Uji Linearitas

Tabel 5. Data Uji Linearitas Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Kerja

	Sig.
Kinerja Karyawan * Komunikasi	Deviation from Linearity .096

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji linearitas menggunakan perangkat lunak SPSS, didapatkan nilai signifikansi pada *Deviation from linearity variable* Komunikasi terhadap Kinerja Kerja sebesar 0,096. Hal tersebut menunjukkan bahwa antara variable Komunikasi dengan Kinerja Kerja memiliki hubungan yang linier.

Tabel 6. Data Uji Linearitas Variabel *Job description* Terhadap Kinerja Kerja

	Sig.
Kinerja Karyawan * <i>Job description</i>	Deviation from Linearity .106

Berdasarkan Tabel 4.15, hasil uji linearitas menggunakan perangkat lunak SPSS, didapatkan nilai signifikansi pada *Deviation from linearity* variable *Job description* terhadap Kinerja Kerja sebesar 0,106. Hal tersebut menunjukkan bahwa antara variable *Job description* dengan Kinerja Kerja memiliki hubungan yang linier.

Tabel 7. Data Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Sig.
<i>Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja Deviation from Linearity</i>	.087

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil uji linearitas menggunakan perangkat lunak SPSS, didapatkan nilai signifikansi pada *Deviation from linearity* variable Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja sebesar 0,087. Hal tersebut menunjukkan bahwa antara variable Lingkungan Kerja dengan Kinerja Kerja memiliki hubungan yang linier.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Data Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B
1 (Constant)	3.861
Komunikasi	.239
<i>Job description</i>	.145
Lingkungan Kerja	.294

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,861, yang berarti apabila variabel komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,861. Variabel komunikasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,239, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,239 dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel *job description* memiliki koefisien regresi sebesar 0,145, yang berarti peningkatan *job description* sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,145. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,294, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya.

3.5 Uji Hipotesis

3.5.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai t tabel sebesar 1,97824.

Tabel 9. Data Uji t Komunikasi

Model	t	Sig.
Komunikasi	11.724	.000

Pengujian variable Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa t hitung 11,724 > t tabel 1,97824 dan nilai signifikan 0,000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H01 di tolak dan Ha1 di terima, sehingga komunikasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama.

Tabel 10. Data Uji t *Job description*

Model	t	Sig.
<i>Job description</i>	11.426	.000

Pengujian variable *Job description* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa t hitung 11,426 > t tabel 1,97824 dan nilai signifikan 0,000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H01 di tolak dan Ha1 di terima, sehingga *job description* dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama

Tabel 11. Data Uji t Lingkungan Kerja

Model	t	Sig.
Lingkungan Kerja	9.672	.000

Pengujian variable Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa t hitung $9,672 > t$ tabel $1,97824$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima, sehingga lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama.

3.5.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan nilai F tabel sebesar $2,67$.

Tabel 12. Data Uji F

Model	F	Sig.
Regression	84.132	.000 ^b

Berdasarkan tabel 12, diketahui bahwa nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $84,132$ yang mana lebih besar daripada $2,67$. Sehingga didapatkan hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semua variabel independen secara simultan memiliki hubungan linier yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana regresi linier berganda cocok dengan data, mengukur seberapa baik variabel independen menyumbang terhadap variabel dependen dalam konteks kesesuaian model.

Tabel 13. Data Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.811 ^a	.658	.650

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, dari Tabel 4.22 dapat disimpulkan bahwa nilai R Square (R^2) adalah $0,658$ (nilai $0,433$ adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R), yang setara dengan $65,8\%$. Hal ini menunjukkan tingginya kontribusi variabel independen, yaitu Komunikasi, *Job description*, dan Lingkungan Kerja, terhadap variabel dependen Kinerja, sementara faktor lain di luar lingkup penelitian juga turut berpengaruh terhadap sisanya.

3.7 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Aldzama

Komunikasi merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan untuk mencapai kesamaan pemahaman antar individu dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama. Semakin baik komunikasi yang terjalin antarpegawai maupun antarbagian, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rokhayati (2022) serta Junanto & Mardiana, (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.8 Pengaruh *Job description* terhadap Kinerja Karyawan di PT Aldzama

Job description merupakan uraian tertulis mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang suatu jabatan dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama. Kejelasan pembagian tugas dan tanggung jawab membantu karyawan bekerja lebih efektif dan terarah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri & Gaol (2021) serta Abdullah (2022) yang menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.9 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Aldzama

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan aktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mampu

meningkatkan semangat serta produktivitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Winata (2023) serta Sunarto & Anjani (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja dalam pelaksanaan tugas. *Job description* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kejelasan pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang membantu karyawan memahami pekerjaannya secara lebih efektif dan optimal. Selain itu, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan semangat serta produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

- [1] S. Damayanti, "Dampak Lingkungan, Stres, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan," *J. Pemberdaya Ekon. dan Masy.*, no. 1, pp. 1–19, 2024, doi: <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.283>.
- [2] Siregar, *Komunikasi Organisasi*. 2021.
- [3] Didik Hariyanto, *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*. UMSIDA Press, 2021.
- [4] Arifin, "Manajemen Sumberdaya Manusia," vol. 5, no. 1, 2019.
- [5] AL. Yaputra and T. Yoyo, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dalam Bekerja, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infotama Teknologi Indonesia," *EMaBi Ekon. Dan Manaj. Bisnis*, vol. 1, pp. 1–10, 2023, [Online]. Available: <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/2028/1305>
- [6] Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. 2016.
- [7] Sahir, *Metodologi Penelitian*. 2022.
- [8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2019.
- [9] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: UIN DIP, 2018.
- [10] Handayani, *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- [11] I. Rokhayati, H. Setiawan, and B. J. Bagaskara, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 19, no. November, pp. 25–34, 2022, doi: <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>.
- [12] Junanto & Mardiana, "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Great Giant Pineapple," *BULLET J. Multidisiplin Ilmu*, vol. 2, no. 2, pp. 510–523, 2023, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/592190-pengaruh-komunikasi-lingkungan-kerja-dan-2c6c670c.pdf>
- [13] Putri & Gaol, "Pengaruh Persepsi *Job description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin," *J. Sumber Daya Apar.*, vol. 3, no. 2, 2021, doi: 10.32834/jsda.v3i2.358.
- [14] Abdullh, "Pengaruh *Job description* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar," *Insa Cita Bongaya Res. J.*, vol. 1, no. 3, pp. 267–280, 2022, doi: <https://doi.org/10.70178/icbrj.v1i3.38>.
- [15] Winata, "Dampak Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Sarana Sejahtera, Jakarta Timur," *J. Manaj. Pendidik. [JUMaNDIK]*, vol. 2, no. 1, pp. 30–36, 2023, doi: <https://doi.org/10.58174/jmp.v2i1.44>.
- [16] Sunarto & Anjani, "Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Aindalan Chrisdeco di Jakarta Selatan," *J. Ilm. Swara Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 152–167, 2022, doi: <https://doi.org/10.32493/jism.v2i2.24680>.