

Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

I Made Sunaryana⁽¹⁾
Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat⁽²⁾
Dewa Nyoman Benni Kusyana⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : deadoksm@gmail.com

ABSTRACT

Tight competition with other financial institutions certainly encourages cooperatives to always be ready to compete. Cooperatives certainly need employees who are able to show the best performance to be competitive. The purpose of this research is to determine the influence of communication, work environment, and financial compensation on employee performance. This research was conducted at the Swadharmita Multipurpose Cooperative (KSU) in Kesiman, Denpasar. The population in this study were 34 KSU Swadharmita employees using the census method. Collection can be done by conducting interviews, literature studies, documentation and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS software. Hypothesis test results show that communication, work environment, and financial compensation have a positive and significant effect on employee performance. Suggestions given include holding special information sharing sessions, redesigning work spaces with brighter light and holding gatherings to increase collaboration between employees, paying salaries according to government regulations and giving bonuses to employees.

Keywords: *Communication; Work environment; Financial Compensation; Employee performance*

ABSTRAK

Ketatnya persaingan dengan lembaga keuangan lainnya tentu mendorong koperasi untuk selalu siap berkompetisi. Koperasi tentunya memerlukan karyawan yang mampu menunjukkan kinerja terbaik untuk dapat kompetitif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan Kompensasi Finansial finansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Swadharmita di Kesiman, Denpasar. Metode sensus digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dalam penelitian ini, yang terdiri dari 34 karyawan KSU Swadharmita. Pengumpulan dapat dilakukan dengan melakukan wawancara, studi kepustakaan, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan *software* SPSS. Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapati bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan termasuk menyelenggarakan sesi berbagi informasi khusus, merancang ulang ruang kerja dengan pencahayaan yang lebih terang, serta mengadakan acara pertemuan untuk meningkatkan kerjasama antar karyawan. Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa gaji sesuai dengan ketentuan pemerintah dan memberikan bonus kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka.

Kata Kunci : *Komunikasi; Lingkungan Kerja; Kompensasi Finansial Finansial; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Setiap perusahaan berusaha mencapai tujuan dengan efektif dan efisien, di mana salah satu faktor utama yang memengaruhi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM, sebagai komponen organisasi, merujuk pada individu yang bekerja di dalamnya, juga dikenal sebagai personil, tenaga kerja, atau karyawan, yang merupakan kekuatan manusiawi yang mendorong kemajuan organisasi (Yani, 2012). Tujuan perusahaan dalam jangka pendek mencakup optimalisasi laba dan keuntungan, sementara dalam jangka panjang, tujuannya adalah pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan. Kinerja karyawan memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan ini, diukur melalui perilaku dan standar mutu kerja.

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya (Kusjono & Ratnasari, 2019). Arifin dkk. (2019) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok pegawai sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Nurjaya (2021) menggambarkan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Putri (2020) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan hasil fungsi pekerjaan individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu, yang menunjukkan sejauh mana mereka memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) juga menegaskan bahwa kinerja adalah hasil dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah komunikasi. Menurut Morisan (2021:10) Komunikasi adalah proses vital dalam mentransfer informasi dan berbagi gagasan di antara individu, dengan harapan pesan yang disampaikan akan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Kehadiran komunikasi sangatlah penting dalam kehidupan manusia sehari-hari karena menjadi fondasi interaksi sosial dan pertukaran informasi. Tanpanya, interaksi antarindividu akan terhambat, dan aliran informasi akan terputus. Komunikasi juga memiliki peran penting dalam mengarahkan dan memandu karyawan dalam pekerjaan mereka, serta memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja jika diperlukan (Tambunan, 2018).

Lingkungan kerja, menurut Afandi (2018), merujuk pada kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk suhu, kelembaban, ventilasi udara, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan kerja.

Lingkungan kerja yang bersih dan kondusif dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas karyawan, serta dapat menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi mereka untuk bekerja secara optimal (Nurjaya, 2021). Penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan dan akhirnya memengaruhi kinerja mereka secara positif (Noer *et al.*, 2020; Norawati *et al.*, 2021).

Kompensasi Finansial, seperti yang didefinisikan oleh Akbar *et al.* (2021), mencakup semua bentuk imbalan finansial dan tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Ini mencakup gaji, insentif, bonus, serta manfaat finansial lainnya. Kompensasi Finansial merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan dan memengaruhi kinerja mereka (Suherman, 2021). Pemberian kompensasi yang memadai tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan, karena dapat membentuk dasar bagi kebijakan penggajian yang tepat dan membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Soares & Riana, 2019).

Koperasi Serba Usaha Swadharmita berdiri pada tanggal 16 April 1984, berbadan hukum tahun 1986 dengan Nomor Badan Hukum: 1111/BH/VIII tanggal 10 September 1986 sebagai Koperasi Serba Usaha (KSU). KSU Swadharmita menghadapi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan kinerja karyawan yang belum optimal. Salah satu indikatornya adalah ketidakmampuan mencapai target tabungan dari tahun 2019 hingga 2021. Hal ini diakibatkan oleh beberapa factor seperti Tingkat absensi yang tinggi dari karyawan menyentuh angka 3,87%, Adanya kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan bawahan dimana dapat menyebabkan terciptanya jarak antara pimpinan dengan bawahan, dimana karyawan menjadi sungkan menyampaikan pendapat kepada pimpinan misalnya berupa keluhan yang terjadi di tempat kerja. Kebersihan ruangan kerja yang kurang diperhatikan juga menjadi masalah, mengganggu fokus dan kenyamanan karyawan. Kompensasi Finansial finansial yang diberikan masih terbilang rendah dan tidak sebanding dengan tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pertukaran pemikiran dan gagasan kepada dua orang atau lebih dengan harapan orang lain tersebut menginterpretasikan sesuai tujuan yang dimaksud. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan (As'ad, 2018). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Mulyeni (2018), Nisa dkk. (2018), Desiani.,dkk (2019) serta Maulida (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah konteks di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti keberadaan pencahayaan yang memadai dan ketersediaan air conditioner (AC). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prawira.,dkk (2023), Latif.,dkk (2022), Hermawan (2022), Irwan.,dkk (2022), serta Sari (2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah :

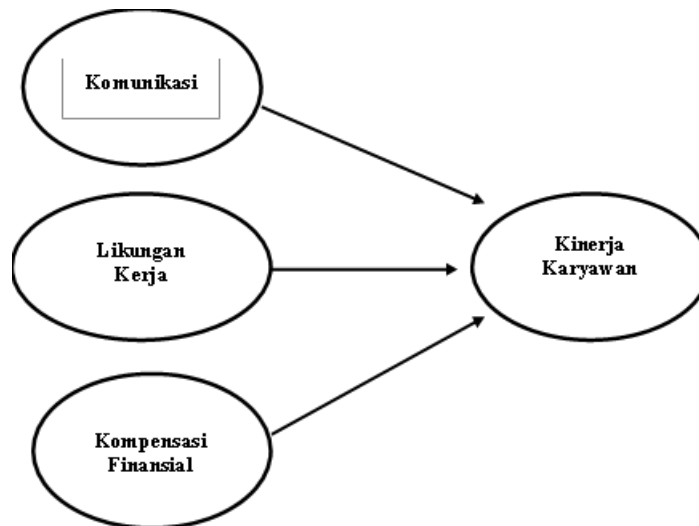
H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Allen (2021), Kompensasi Finansial merupakan pengaturan total dari imbalan yang diberikan kepada pegawai dan manajer, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang diterima oleh setiap karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama dkk. (2023), Fathorrahman dkk (2022), Selandra dan Vikaliana (2023) serta Handia (2023) yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Kompensasi Finansial finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana komunikasi, lingkungan kerja, dan Kompensasi Finansial memengaruhi kinerja para karyawan. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Swadharmita di Kesiman, Denpasar karena ditemukannya bebrbagai keluhan yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menurunkan kinerjanya dalam perusahaan. Metode sensus digunakan untuk meneliti populasi karyawan KSU Swadharmita yang berjumlah 34 orang. Pengumpulan dapat dilakukan dengan melakukan wawancara, studi kepustakaan, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan *software* SPSS.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Mulyeni (2018), Nisa dkk. (2018), Desiani.,dkk (2019)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dari data yang ada, dapat dilihat bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki. Namun, tidak ada perbedaan yang signifikan antara keduanya. Hal ini disebabkan oleh kebijakan KSU Swadharmita yang tidak menetapkan kriteria karyawan berdasarkan jenis kelamin, dan pekerjaan yang tersedia dapat dilakukan baik oleh laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan data usia, terlihat bahwa mayoritas responden penelitian ini berada dalam rentang usia 35 - 42 tahun. Hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa KSU Swadharmita memiliki sebagian besar karyawan yang telah memiliki pengalaman bekerja di koperasi lain dan minimnya lowongan pekerjaan, sehingga jumlah karyawan yang berusia 17 - 25 tahun sangat terbatas. Berdasarkan lama bekerja maka dapat diketahui responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama lebih dari lima tahun yang menunjukkan karyawan yang bekerja di KSU Swadharmita memiliki komitmen yang cukup baik terhadap perusahaan. Berdasarkan pendidikan maka diketahui responden penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma yang disebabkan karena karyawan dengan latar belakang diploma lebih dipercaya untuk siap bekerja dibanding tamatan SMA, terutama untuk mengisi posisi-posisi yang membutuhkan ketrampilan siap kerja seperti bagian kasir dan pembukuan.

Analisis yang dilakukan pada instrumen penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi dari instrumen telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,30 sehingga dinyatakan valid dan juga nilai dari *chronbach's alpha* dari hasil

pengujian telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	10 Item	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
Komunikasi (X ₁)	10 Item				
Lingkungan Kerja (X ₂)	9 Item				
Kompensasi Finansial (X ₃)	6 Item				

Sumber : data diolah (2023)

Dari Tabel 2, variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,17 dengan kategori cukup baik. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas." dengan skor 3,47 dan kategori baik. Hal ini dapat dijelaskan oleh kebijakan KSU Swadharmita yang memberlakukan sanksi kepada karyawan yang absen tanpa alasan yang jelas, seperti pemotongan insentif. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan "Saya selalu hadir dan memulai pekerjaan sesuai jadwal kerja yang ditetapkan." dengan skor 2,85 dan kategori cukup baik. Ini mungkin disebabkan oleh adanya kebutuhan pribadi yang mengakibatkan karyawan kesulitan untuk hadir tepat waktu, terutama bagi karyawan di bagian kolektor yang sering harus mencari nasabah pada pagi hari sebelum masuk kerja.

Tabel 2 Jawaban Terkait Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya mampu mencapai target hasil pekerjaan dalam dengan konsisten.	4	9	8	7	6	104	3,06	Cukup baik
Saya secara teratur memenuhi jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan.	0	10	12	8	4	108	3,18	Cukup baik
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada.	2	8	9	10	5	110	3,24	Cukup baik
Saya memahami standar kualitas pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan.	5	8	10	6	5	100	2,94	Cukup baik
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	4	9	11	6	4	99	2,91	Cukup baik
Saya mampu mengelola waktu dengan efektif agar pekerjaan selesai tepat waktu.	0	8	12	8	6	114	3,35	Cukup baik
Saya selalu hadir dan memulai pekerjaan sesuai jadwal kerja yang ditetapkan.	4	10	10	7	3	97	2,85	Cukup baik
Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.	0	6	12	10	6	118	3,47	Baik
Saya aktif bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan	0	8	13	7	6	113	3,32	Cukup baik
Saya merasa bahwa tim kerja saya adalah lingkungan yang mendukung dan kolaboratif.	0	10	8	10	6	114	3,35	Cukup baik
Total							3,17	Cukup baik

Sumber : data diolah (2023)

Dari Tabel 3, variabel komunikasi menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 3,49 dengan kategori baik. Skor terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa bahwa komunikasi yang saya terima biasanya jelas dan mudah dimengerti." dengan skor 3,29 dan kategori cukup baik. Hal ini mungkin disebabkan oleh persepsi responden bahwa komunikasi yang diterima, baik secara vertikal maupun horizontal, kurang disampaikan dengan cara yang mudah dipahami, sedangkan skor tertinggi yaitu pada pernyataan "Komunikasi yang baik dapat mengubah pandangan saya pada gagasan rekan kerja" sebesar 3,97 dengan kategori baik yang disebabkan karena responden percaya bahwa komunikasi dapat memperjelas gagasan yang disampaikan oleh sesama rekan kerja, karena dengan cara tersebut maka gagasan akan didiskusikan dua arah.

Tabel 3 Jawaban Terkait Komunikasi

Komunikasi	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya mampu memahami pesan dengan cermat dalam komunikasi.	0	8	12	10	4	112	3,29	Cukup baik
Saya merasa bahwa komunikasi yang saya terima biasanya jelas dan mudah dimengerti.	0	9	10	12	3	111	3,26	Cukup baik
Proses komunikasi di tempat kerja berlangsung menyenangkan.	0	7	12	10	5	115	3,38	Cukup baik
Komunikasi dengan rekan kerja menimbulkan perasaan positif pada diri saya.	0	0	15	10	9	130	3,82	Baik
Komunikasi yang baik dapat mengubah pandangan saya pada gagasan rekan kerja	0	0	11	13	10	135	3,97	Baik
Komunikasi yang baik berdampak positif pada hubungan saya dengan rekan kerja.	0	0	19	10	5	122	3,59	Baik
Komunikasi meningkatkan kepercayaan antara karyawan di tempat saya bekerja.	0	8	12	8	6	114	3,35	Cukup baik
Komunikasi yang baik meningkatkan kerjasama antar karyawan di tempat saya bekerja	0	9	12	7	6	112	3,29	Cukup baik
Saya seringkali mengambil tindakan konkret setelah terjadinya komunikasi yang produktif.	0	4	14	10	6	120	3,53	Baik
Komunikasi yang efektif di tempat saya bekerja membuat perubahan perilaku karyawan ke arah lebih baik	0	8	10	11	5	115	3,38	Cukup baik
Total							3,49	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Dari Tabel 4, variabel lingkungan kerja menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 3,38 dengan kategori cukup baik. Skor terendah terdapat pada pernyataan "Perusahaan di tempat saya bekerja mendukung terciptanya kerjasama antar karyawan" sebesar 3,15 dengan kategori cukup baik. Hal ini mungkin disebabkan oleh jaranganya pimpinan KSU Swadharmita membentuk tim kerja dalam menyelesaikan tugas tertentu, sehingga karyawan cenderung bekerja secara individual, Sementara itu, skor tertinggi terdapat pada pernyataan "Komunikasi yang baik dan pengendalian diri dihargai dan diterapkan di

tempat saya bekerja." dengan skor 3,65 dan kategori baik. Hal ini disebabkan karena perusahaan atau sesama rekan kerja menganggap pengendalian diri lebih baik dalam menyelesaikan masalah dan membuat komunikasi menjadi lebih baik.

Tabel 4 Jawaban Terkait Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Ruangan kerja saya memiliki penerangan yang baik.		10	10	8	6	112	3,29	Cukup baik
Sirkulasi udara di ruang kerja saya memadai, sehingga ruangan terasa nyaman.		7	12	10	5	110	3,30	Cukup baik
Penggunaan warna dalam ruangan kerja menciptakan rasa nyaman		9	11	11	3	110	3,24	Cukup baik
Tingkat kebisingan dalam lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja		10	9	7	8	115	3,38	Cukup baik
Adanya tenaga keamanan di tempat saya bekerja memberikan rasa aman dalam bekerja.		5	10	12	7	123	3,62	Baik
Hubungan kerja saya dengan atasan baik dan saling mendukung.		8	12	7	7	115	3,38	Cukup baik
Perusahaan di tempat saya bekerja mendukung terciptanya kerjasama antar karyawan		11	11	8	4	107	3,15	Cukup baik
Lingkungan kerja di perusahaan tempat saya bekerja menciptakan suasana kekeluargaan yang positif		9	12	7	6	112	3,29	Cukup baik
Komunikasi yang baik dan pengendalian diri dihargai dan diterapkan di tempat saya bekerja.		5	10	11	8	124	3,65	Baik
Total							3,38	Cukup baik

Sumber : data diolah (2023)

Dari Tabel 5, variabel kompensasi finansial menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 3,00 dengan kategori cukup baik. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan "Perusahaan memberikan bonus sesuai kontribusi karyawan" sebesar 3,35 dengan kategori cukup baik. Hal ini mungkin disebabkan oleh kebijakan KSU Swadharmita yang memberikan bonus yang bervariasi kepada karyawan berdasarkan kontribusi atau pencapaian kinerja mereka, sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan "Saya menerima gaji yang memadai untuk memenuhi standar kebutuhan hidup." sebesar 2,79 dengan kategori cukup baik. Hal ini disebabkan karena responden menganggap gaji yang diterima masih di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Denpasar.

Tabel 5 Jawaban Terkait Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial	Jawaban					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya menerima gaji yang memadai untuk memenuhi standar kebutuhan hidup.	8	7	8	6	5	95	2,79	Cukup baik
Perusahaan memberikan upah dan gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab tiap karyawan	4	8	9	8	5	104	3,06	Cukup baik
Perusahaan memberikan tunjangan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan.	5	9	8	6	6	101	2,97	Cukup baik
Perusahaan memberikan tunjangan sesuai kebutuhan karyawan	6	8	7	7	6	101	2,97	Cukup baik
Saya menerima bonus sesuai dengan prestasi kerja	7	7	9	7	4	96	2,82	Cukup baik
Perusahaan memberikan bonus sesuai kontribusi karyawan	0	8	11	10	5	114	3,35	Cukup baik
Total							3,00	Cukup baik

Sumber : data diolah (2023)

Hasil yang ditampilkan Tabel 6 memberikan informasi bahwa uji normalitas yang menggunakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang melebihi 0,05 sehingga distribusi data terjadi secara normal. Memiliki hasil uji nilai Tolerance yang lebih tinggi dari 0,10 dan juga nilai VIF yang lebih kecil dari 10, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang terjadi. Uji menemukan bahwa besarnya nilai sig. yang diperoleh setelah pengujian lebih besar dari 0,05, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas yang terjadi.

Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	Komunikasi (X ₁)	0,000	0,266	3,765	0,099
2	Lingkungan Kerja (X ₂)		0,400	2,499	0,162
3	Kompensasi Finansial (X ₃)		0,398	2,511	0,305

Sumber : data diolah (2023)

Dari hasil analisis determinasi di Tabel 7, terungkap bahwa nilai koefisien determinasi (D) mencapai 0,756, yang setara dengan 75,6% setelah dikalikan dengan 100%. Ini mengindikasikan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial memiliki dampak sebesar 75,6% terhadap kinerja karyawan di KSU Swadharma. Sementara itu, bagian sisanya, yaitu 24,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam analisis ini.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	0,756	0,731	241,526

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil yang tercantum di Tabel 8, diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 (hipotesis nol) ditolak, dan H_a (hipotesis alternatif) diterima. Artinya, model regresi yang diajukan dalam penelitian ini dianggap layak. Dengan kata lain, variabel bebas seperti komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial dapat diandalkan untuk memprediksi nilai atau kinerja variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Tabel 8 Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	541,937	3	180,646	30,967	.000 ^b
1 Residual	175,004	30	5,833		
Total	716,941	33			

Sumber : data diolah (2023)

Hasil yang ditampilkan Tabel 9 memberikan informasi bahwa melalui regresi yang telah dilakukan diperoleh persamaan yaitu $Y = 0,893 + 0,600X_1 + 0,389X_2 + 0,051X_3$ dengan uraian sebagai berikut:

Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan. Ini terlihat dari nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,600 (positif), dengan nilai signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari α 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi (X_1), maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan di KSU Swadharmita (Y) secara signifikan. Komunikasi diperlukan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Salah satu tantangan dalam komunikasi di KSU Swadharmita adalah yang terjadi antara karyawan bagian dalam seperti kasir dan analis kredit dengan karyawan bagian lapangan seperti surveyor dan kolektor karena rendahnya intensitas untuk berkomunikasi secara langsung. Kondisi ini menyebabkan adanya beberapa permasalahan atau pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dengan segera karena tidak dikomunikasikan dengan segera. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pengurus KSU Swadharmita perlu memperbaiki komunikasi yang ada di antara pada karyawan agar karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Mulyeni (2018), Nisa dkk. (2018), Desiani, dkk (2019) serta Maulida (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,389 (positif), dengan nilai signifikansi 0,018 yang kurang dari α 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketika kondisi lingkungan kerja (X2) semakin baik, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan di KSU Swadharmita (Y) secara signifikan. Lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena hal ini berkaitan dengan hal-hal yang tidak dilihat secara kasat mata, namun interaksinya dirasakan oleh karyawan. Karyawan merasakan selama ini masih kurang adanya tim kerja dalam menyelesaikan suatu permasalahan, seperti ketika ada kredit macet maka hal tersebut hanya menjadi tugas analisis kredit. Karyawan berharap dibentuknya tim penyelamatan kredit sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih mudah. Implikasi hasil penelitian ini adalah pengurus KSU Swadharmita sebaiknya memperbaiki lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prawira.,dkk (2023), Latif.,dkk (2022), Hermawan (2022), Irwan.,dkk (2022), serta Sari (2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi kompensasi finansial sebesar 0,051 (positif), dengan nilai signifikansi (0,789) yang lebih besar dari α (0,05). Artinya, meskipun kompensasi finansial (X3) meningkat, hal ini tidak akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan di KSU Swadharmita (Y) secara signifikan. Kompensasi finansial adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Kompensasi finansial dapat berupa kompensasi langsung yang berupa uang seperti gaji, bonus, dan insentif, maupun kompensasi tidak langsung seperti fasilitas dan asuransi. Kompensasi finansial dalam penelitian ini diukur dengan indikator gaji, tunjangan, dan bonus secara keseluruhan dipersepsikan cukup baik oleh responden. Namun demikian, berdasarkan hasil deskripsi variabel penelitian maka diketahui masih terdapat *item* pernyataan yang dipersepsikan cukup baik dengan nilai cukup rendah terutama terkait gaji dan bonus yang diterima karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama dkk. (2023), Fathorrahman dkk (2022), Selandra dan Vikaliana (2023) serta Handia (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dkk. (2020) dan Buulolo dkk. (2020) yang membuktikan kompensasi finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji-T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,893	4,290		0,208	0,837
Komunikasi	0,600	0,198	0,531	3,036	0,005
1 Lingkungan kerja	0,389	0,155	0,358	2,513	0,018
Kompensasi finansial	0,051	0,190	0,039	0,270	0,789

Sumber : data diolah (2023)

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSU Swadharmita. Ini berarti bahwa jika komunikasi ditingkatkan, akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan pada karyawan, (2) Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSU Swadharmita. Artinya, jika kondisi lingkungan kerja diperbaiki, akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan secara signifikan, serta (3) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila semakin baik kompensasi finansial maka akan tidak akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan karyawan KSU Swadharmita secara signifikan.

Berdasarkan hasil evaluasi dan simpulan yang telah dibuat, saran yang dapat diberikan kepada manajemen karyawan KSU Swadharmita adalah (1) mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat berkomunikasi dengan jelas dan mudah dimengerti dan mengadakan sesi *hearing* atau berbagi informasi yang dilakukan setidaknya seminggu sekali sehingga karyawan dapat saling berkomunikasi untuk memecahkan masalah yang ada. (2) mendesain ulang ruang kerja karyawan dengan menggunakan pencahayaan yang lebih terang serta mengadakan *gathering* karyawan setidaknya satu kali dalam satu tahun untuk meningkatkan kekompakan karyawan dalam bekerja dan melatih karyawan agar mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan Perusahaan. (3) mempertimbangkan pemberian gaji sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Berikutnya adalah pengurus koperasi sebaiknya mempertimbangkan untuk memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja masing-masing. Terakhir adalah memberikan tunjangan kepada karyawan sesuai

dengan kebutuhan karyawan seperti tunjangan transportasi dan tunjangan jabatan

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research. Deepublish: Yogyakarta.
- Ardana, I Komang, Wayan Mudiarta Utama Dan Wayan Mujiati. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Upt Penerbit Universitas Udayana, Denpasar.
- Astawa, I Wayan. 2020. Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Lingkungan Stie Biitm Sahid Bali. Jurnal Kajian Pendidikan Fkip Universitas Dwijendra. Vol 11. No 1.
- Edision, Emron, Yohny Anwar, Dan Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta : Bandung.
- Edy Sutrisno, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fathorrahman, F., Rofik, M., Ainun, M. B., & Liyanto, L. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bprs Bhakti Sumekar Sumenp. J-Esa (Jurnal Ekonomi Syariah), 5(2), 44-54.
- Gorda, I G N. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar : Astabrata.
- Handia, A. B. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Pembangunan Daerah Lampung (Bpd) Kantor Cabang Metro. Jurnal Asik: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan, 1(1), 32-41.
- Hasibuan, Melayu Sp 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga Puluh Satu. Pt. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hermawan, E. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja. Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 53-62.
- Latif, A. A. (2022). Pengaruh Kpi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Peln Di Jakarta (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bess Finance Banjarmasin. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2(1).
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Persero) Unit Pelayanan Dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Jurnal Soshum Insentif, 68-78.
- Oktaviani, R., & Irwan, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 3(4), 687-698.
- Pratama, M. R., Handayani, S., & Prawitasari, A. (2023). The Effect Of Communication, Work Discipline And Compensation On Employee Performance At Pt. Indopos Indonesia. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan, 4(3), 447-458.
- Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cahaya Petro Energi Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm, 4(1), 31-39.

- Riptono, R., As'ad, M., & Hafriansyah, M. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X Di Bumi Serpong Damai. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 1(2), 283-293.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (Blockchain)*, 3(1), 11-17.