

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
RUMAH SAKIT UMUM BHAKTI RAHAYU TABANAN**

**Ni Putu Vera Yanti¹
I Made Sunata²
I Putu Agus Suarsana Ariesta³**

**Universitas Triatma Mulya^{1,2}
email: 20192411082@triatmamulya.ac.ad**

ABSTRACT

Work performance is something that needs to be considered in a company, because the better employee performance can have an impact on the success of a company. The problems raised in this study are whether communication (X1) affects employee performance (Y) at Bhakti Rahayu Tabanan General Hospital, does the work environment (X2) affect employee performance (Y) at Bhakti Rahayu General Hospital Tabanan, how much influence does communication and work environment have on employee performance at Bhakti Rahayu Tabanan General Hospital and which independent variables have a dominant influence on employee performance at Bhakti Rahayu Tabanan General Hospital. The population in this study amounted to 76 people. This study uses the population as a sample. The data analysis technique used is descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test analysis, and determination analysis. The results of the analysis show the regression model $Y = 1.309 + 0.257 (X1) + 0.564 (X2)$. The conclusion obtained is that communication (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) at Bhakti Rahayu Tabanan General Hospital as indicated by the regression coefficient $b1X1$ which is positive. The work environment (X2) partially has a positive and significant influence on employee performance (Y) at Bhakti Rahayu Tabanan General Hospital, this can be seen in the $b2X2$ coefficient which is positive. The magnitude of the influence of communication and work environment on employee performance at Bhakti Rahayu Tabanan General Hospital is 64.8% and the remaining 35.2% is influenced by other variables not examined in this study. The independent variable that has a dominant influence on employee performance can be seen in the value of Standardized Coefficients Beta, namely the communication variable (X1), which is equal to 0.257, while the work environment variable (X2) is equal to 0.564.

Keywords: communication, work environment, employee performance.

PENDAHULUAN

Penguatan sumber daya manusia menuju manusia unggul memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja, dalam memenangkan persaingan ditengah perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis, ekonomi politik dan budaya. Namun bagaimana seorang pemimpin menggunakan kepemimpinannya merupakan salah satu kunci sukses dalam manajemen, khususnya bagi pegawai yang bekerja dibawahnya.

Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Tabanan adalah suatu lembaga milik swasta yang didirikan oleh PT. Bhakti Nadina dengan akta notaris Ketut Rames Iswara, SH Nomor C-14274 HT. 01. 01. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.03.05./I/1162/2011. Rumah Sakit Bhakti Rahayu Kabupaten Tabanan sebagai salah satu kabupaten di Bali memiliki empat Rumah Sakit, yaitu satu buah Rumah sakit umum daerah dan tiga Rumah Sakit Swasta, serta beberapa klinik. Semua rumah sakit dan klinik tersebut terpusat di Kota Tabanan, yang mana memiliki sebaran penduduk untuk wilayah utara yang mencapai 30% dari jumlah penduduk kabupaten Tabanan, maka diharapkan dengan mendirikan fasilitas Kesehatan seperti Rumah Sakit di wilayah Desa Tuakalang akan memberi dampak yang positif di bidang kesehatan yakni mampu mendekatkan pelayanan yang semakin cepat, baik dan merata. Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu ini didirikan oleh seorang dokter sekaligus pengusaha sukses yang berkecimpung di dunia kesehatan yaitu dr. Wayan Suastana, Sp.B.

Permasalahan yang terjadi terkait komunikasi pada Rumah Sakit Bhakti Rahayu Tabanan adalah belum adanya kesiapan yang matang dari pihak instansi ketika adanya lonjakan pasien yang membeludak dikarenakan kurangnya tenaga kerja, terutama pada tenaga medis.

Sehingga sering terjadinya penumpukan pasien di IGD karena tidak kesiapannya tenaga medis yang bertugas pada waktu tersebut, terlihat pula juga lambatnya proses administrasi yang dilakukan pihak pasien dikarenakan adanya *system* BPJS di rumah sakit yang sangat lambat sehingga terjadinya penumpukan pasien dan sering terjadi keterlambatan penanganan. Hal tersebut diperparah dengan belum adanya kerja sama yang *solid* sehingga seringkali memicu terjadinya konflik diantara para pegawai yang tentunya akan merugikan pihak internal, seperti pegawai lainnya maupun *external* seperti keterlambatan penanganan pasien darurat. Permasalahan tersebut perlu diselesaikan segera karena jika dibiarkan berlarut-larut, maka akan merusak citra baik instansi dimasa mendatang. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja.

Prestasi kerja yang didukung oleh komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang positif memiliki dampak signifikan bagi dunia bisnis, komunikasi yang baik memungkinkan informasi dan gagasan berpindah dengan lancar di antara pegawai, sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan dan meminimalkan kesalahan komunikasi yang dapat menyebabkan kerugian finansial. Lingkungan kerja yang positif menciptakan atmosfer yang sehat dan mendorong kolaborasi tim yang lebih baik, meningkatkan rasa saling percaya, dan memperkuat hubungan antar pegawai. Hal ini membantu dalam mengurangi konflik internal dan menciptakan motivasi yang tinggi, yang berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Tingkat prestasi kerja yang tinggi, didukung oleh komunikasi yang jelas dan lingkungan

yang positif, berkontribusi pada peningkatan produktivitas pegawai. Pegawai cenderung lebih fokus dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Pegawai yang merasa didukung dalam lingkungan kerja yang positif cenderung lebih kreatif dan inovatif. Komunikasi yang terbuka memungkinkan ide-ide baru berkembang dan berkontribusi pada pengembangan produk atau layanan yang lebih baik. Prestasi kerja yang baik berdampak pada kepuasan pelanggan.

Pegawai yang bahagia dan termotivasi lebih cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, yang meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pelanggan. Perusahaan dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi akan lebih menarik bagi calon pegawai yang berkualitas. Lingkungan kerja yang positif dan reputasi perusahaan yang baik dapat menjadi daya tarik bagi bakat-bakat terbaik di industri. Prestasi kerja yang konsisten dan positif berkontribusi pada citra perusahaan yang baik di pasar. Ini dapat meningkatkan kepercayaan pelanggan, investor, dan mitra bisnis, yang penting dalam membangun hubungan jangka panjang yang sukses. Komunikasi yang baik juga memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi masalah atau tantangan dengan cepat, sehingga dapat diatasi sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih besar.

Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi tingkat absensi dan *turnover* pegawai. Pegawai cenderung lebih setia dan berkomitmen terhadap perusahaan yang memberikan dukungan dan perhatian pada kesejahteraan mereka. Prestasi kerja yang tinggi berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Kesimpulannya, prestasi kerja yang didukung oleh komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang positif bukan hanya menguntungkan bagi pegawai, tetapi juga berperan penting dalam keberhasilan dan keberlanjutan

dunia bisnis secara keseluruhan.

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, ide, gagasan, dan perasaan antara individu atau kelompok. Hal ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk lisan, tertulis, dan non-verbal. Dalam konteks profesional, komunikasi berperan sangat penting dalam menyampaikan instruksi, memahami kebutuhan, mencapai tujuan bersama, dan mengatasi tantangan di lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, karena memungkinkan anggota tim untuk saling mendengarkan, memahami, dan merespons dengan tepat. Dengan pemahaman yang baik tentang komunikasi, pegawai dapat berkolaborasi dengan lebih baik, menghindari kesalahpahaman, serta menyelesaikan masalah secara efisien.

Selain itu, komunikasi yang baik juga memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang kuat antara manajer dan pegawai. Manajer yang efektif harus dapat mengkomunikasikan tujuan dan harapan perusahaan dengan jelas, sehingga para pegawai memiliki pandangan yang jelas tentang arah yang harus diambil. Selain itu, memberikan umpan balik secara konstruktif adalah elemen penting dalam membantu pegawai untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerja mereka. Di sisi lain, pegawai yang mampu berkomunikasi dengan baik kepada manajer mereka tentang tantangan atau kebutuhan juga dapat memfasilitasi perubahan yang diperlukan dalam organisasi. Dengan demikian, pemahaman komunikasi yang baik menjadi kunci utama dalam menunjang prestasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sukses dan berdaya saing.

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di mana aktivitas pekerjaan dilakukan. Kondisi fisik melibatkan aspek seperti tata letak kantor, pencahayaan, suhu, dan

kenyamanan tempat kerja. Kondisi ini berpengaruh langsung terhadap kesehatan dan kenyamanan pegawai, serta dapat mempengaruhi produktivitas dan motivasi mereka. Selain itu, lingkungan sosial adalah tentang interaksi antar pegawai dan dinamika dalam tim kerja. Hubungan yang baik, saling pengertian, dan dukungan diantara rekan kerja menciptakan iklim kerja yang harmonis dan membantu mengatasi konflik secara konstruktif. Di sisi lain, lingkungan psikologis mengacu pada tingkat stres, kepercayaan diri, dan kesejahteraan emosional pegawai. Adanya lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah budaya perusahaan. Nilai-nilai, etika, dan norma-norma yang diadopsi oleh organisasi berpengaruh besar pada cara kerja dan perilaku pegawai. Budaya perusahaan yang berorientasi pada kerjasama, inovasi, dan pembelajaran kontinu dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, budaya yang otoriter, berpusat pada hierarki, atau tidak inklusif dapat menciptakan lingkungan yang membatasi kreativitas, partisipasi, dan perkembangan pegawai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memperkuat budaya yang mendukung lingkungan kerja yang positif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan pegawai, dan keseluruhan kesuksesan organisasi.

Prestasi kerja mengacu pada pencapaian hasil yang diinginkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Prestasi kerja dapat diukur berdasarkan pencapaian target, kualitas kerja, produktivitas, inisiatif, dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Seorang pegawai dianggap memiliki prestasi kerja

yang baik jika mampu mencapai atau bahkan melebihi standar kinerja yang ditetapkan, serta menunjukkan dedikasi dalam mencapai sasaran perusahaan. Prestasi kerja bukan hanya tentang kuantitas hasil, tetapi juga kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta bagaimana pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di lingkungan kerja.

Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung prestasi. Manajer dan atasan perlu memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan pengakuan atas pencapaian, dan menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Tim yang saling mendukung dan berkolaborasi juga dapat meningkatkan prestasi kerja, karena anggota tim dapat saling memotivasi dan memperkuat satu sama lain. Pengakuan atas prestasi kerja yang baik juga dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan antara motivasi pribadi, keterampilan, dukungan lingkungan kerja, dan pengakuan atas pencapaian, yang secara keseluruhan mendorong pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi di tempat kerja.

Prestasi kerja yang didukung oleh komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang positif sangat penting bagi dunia bisnis karena dapat meningkatkan produktivitas pegawai, memperkuat kolaborasi tim, meningkatkan kepuasan pelanggan, mengurangi konflik internal, meningkatkan inovasi, menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan, dan akhirnya meningkatkan daya saing perusahaan di pasar.

Permasalahan lain yang ditemukan penulis terkait dengan komunikasi pegawai yang terjadi di Rumah Sakit Bhakti Rahayu Tabanan meliputi

pelayanan yang lambat, perawat yang kurang ramah dan tidak komunikatif administrasi yang menyulitkan sehingga pasien yang sangat membutuhkan pelayanan segera itu terlambat akibat administrasi. Masalah kondisi lingkungan kerja fisik pada Rumah Sakit Bhakti Rahayu Tabanan ialah kurang telitinya petugas kebersihan sehingga menyebabkan pegawai maupun pasien menjadi merasa kurang nyaman, dengan jumlah loker pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan (kurang), terbatasnya lokasi yang digunakan sebagai tempat parkir, kurang memadainya penerangan ketika hari mulai gelap terutama pada malam hari dan terbatasnya fasilitas MCK (mandi cuci kakus) bagi penjaga pasien yang menginap.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan melihat begitu pentingnya komunikasi dan lingkungan kerja yang memengaruhi prestasi kerja, jadi permasalahan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Tabanan? ; (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Tabanan? ; (3) Berapakah besarnya pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Tabanan?.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dari seorang pengirim kepada seorang penerima. Proses ini melibatkan penggunaan simbol- simbol, kata-kata, atau isyarat untuk mengirimkan pesan yang dimaksudkan dengan harapan pesan tersebut akan dipahami dan diartikan dengan benar oleh penerima. Selama proses komunikasi, pesan dapat disampaikan melalui berbagai saluran seperti lisan, tulisan, atau non-verbal,

seperti ekspresi wajah dan gerakan tubuh. Penerima kemudian menerima pesan tersebut, menguraikannya, dan merespons dengan cara tertentu, yang membentuk interaksi antara pengirim dan penerima. Komunikasi yang efektif memainkan peran krusial dalam berbagai konteks, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan profesional, karena memungkinkan pertukaran informasi, pemahaman yang jelas, serta terjalinnya hubungan yang saling menguntungkan antara individu atau kelompok.

Fahmi (2014:163) menyatakan komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain, baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Menurut Umar (2015:42) komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari dua sisi komunikasi yaitu:

1. Komunikasi antar pribadi
Untuk menilai efektifitas komunikasi antar pribadi dapat dilihat dari hal-hal seperti keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan.
2. Komunikasi organisasi
Komunikasi organisasi memiliki beberapa arah yaitu ke bawah, ke samping, ke atas dan ke luar.

Menurut Irene Silviani pada buku Komunikasi Organisasi (2020), ada tiga bentuk hambatan komunikasi, yaitu hambatan teknis, hambatan semantik, serta hambatan manusiawi.

1. Hambatan teknis adalah hambatan berupa keterbatasan fasilitas serta peralatan komunikasi. contohnya, perkembangan teknologi yang kurang merata, dan kerusakan alat komunikasi.
2. Hambatan semantik adalah hambatan komunikasi dalam konteks penyampaian pesan secara efektif. Semantik lebih mengarah pada pengungkapan suatu hal lewat bahasa dan kata-kata. Hambatan semantik dalam proses komunikasi diartikan

sebagai penafsiran yang keliru atau kesalahpahaman dalam menangkap sebuah makna yang dikirimkan oleh komunikator atau komunikan.

3. Hambatan manusiawi adalah hambatan yang disebabkan oleh berbagai faktor manusia, seperti emosi, prasangka pribadi, persepsi, ketidakcakapan, kemampuan atau ketidakmampuan, dan lain sebagainya.

Pentingnya lingkungan kerja yang baik tak terbantahkan, karena berdampak langsung pada performa dan kebahagiaan pegawai. Dalam lingkungan kerja yang positif, pegawai merasa dihargai, didukung, dan diberi kesempatan untuk berkembang. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik, berkontribusi secara aktif, serta merasa terhubung dengan tujuan organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk dapat menciptakan stres, ketidakpuasan, dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Jika pegawai merasatidak nyaman atau kurang terlibat dalam lingkungan kerja, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, absensi yang tinggi, serta tingkat *turnover* yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan mendukung bagi pegawai, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2017:25) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat

kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, pegawai perlu memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang kuat. Motivasi intrinsik berasal dari dorongan pribadi, rasa bangga, dan pencapaian pribadi dalam pekerjaan. Sedangkan, motivasi ekstrinsik melibatkan faktor-faktor luar, seperti insentif finansial atau pengakuan atas kerja keras. Selain itu, penting bagi pegawai untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tugas yang diemban. Pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan langkah penting dalam meningkatkan prestasi kerja, karena dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pendapat Sutrisno (2015:166) bahwa terdapat juga faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor – faktor individu yang dimaksud adalah:

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah senergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities* yaitu sifat-sifat

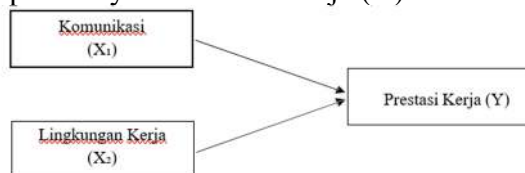
personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas

- c) *Role / Task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang dimaksud seperti kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisor, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Prestasi kerja (Y).



GAMBAR 1
KERANGKA KONSEPTUAL

Sumber: Kerangka konseptual (2022)

Hipotesis penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya dan tinjauan pustaka yakni:

- (H₁) Komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Rumah Sakit Bhakti Rahayu Tabanan.
 (H₂) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Rumah Sakit Bhakti Rahayu Tabanan.
 (H₃) Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Rumah Sakit Bhakti Rahayu Tabanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik. Selain itu juga dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu

variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan kejadian yang sebenarnya, dapat dilakukan dengan instrumen penelitian seperti kuesioner dan observasi. Berdasarkan teori Arikunto di atas penulis mengambil 50% sampel sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 76 dari 153 jumlah pegawai tetap di Rumah Sakit Bhakti Rahayu Tabanan. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *stratified sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing sub populasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah pegawai yang ada pada tiap sub populasi. Wawancara, kuesioner serta dokumentasi adalah metode yang dipergunakan pada penelitian ini untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data pada penelitian

ini memakai analisis regresi linear berganda, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji t, uji F serta analisis determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23*.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.309	1.120		1.169	.246
Komunikasi Kerja	.257	.072	.307	3.554	.001
Lingkungan Kerja	.564	.083	.584	6.775	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi Y

$= a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + \epsilon_i$ maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 1,309 + 0,257 X_1 + 0,564 X_2 + \epsilon_i$

Interpretasi dari koefisien regresi :

$a = 1,309$ secara statistik menunjukkan bahwa Prestasi kerja akan meningkat sebesar 1,309 persen dengan syarat variabel lain dalam penelitian ini yakni komunikasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) diasumsikan sama dengan nol.

$b_1 = 0,257$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,257 yang artinya setiap terjadi (adanya) peningkatan komunikasi kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja sebesar 0,257 persen dengan syarat variabel lain diasumsikan sama dengan nol.

$b_2 = 0,564$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,564 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja sebesar 0,564 persen dengan syarat variabel lain diasumsikan sama dengan nol.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Secara persial pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghazali, (2011:98). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen digunakan untuk menguji hipotesis H_1 dan H_2 , yaitu pengaruh secara parsial variabel komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu.

1. Komunikasi kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu

a) Rumusan Hipotesis Variabel

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara komunikasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu

$H_1 : \beta_i > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu.

b) Ketentuan Pengujian

α Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($=0,05$) dan df (derajat kebebasan) adalah $n - k$. Dimana $df = n - k = 76 - 2 - 1 = 73$. Sehingga besarnya $t_{\text{tabel}} = t_{(5\%, 73)} = 1,993$.

c) Kriteria Pengujian

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *IBM SPSS Statistics 23*. Pada lampiran 7 dapat disajikan tabel 4.13 yang menampilkan besarnya t_{hitung} untuk variabel komunikasi kerja sebesar 3,554 dan nilai $\text{sig.}_{\text{hitung}} = 0,001$.

d) Membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel}

1. Berdasarkan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka H_0

diterima dan H_1 ditolak. Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$)

2. Berdasarkan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

e) Simpulan

Berdasarkan gambar di atas tampak jelas bahwa nilai $t_{\text{hitung}} = 3,554$ dibandingkan dengan nilai $t_{\text{tabel}} = 1,993$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial komunikasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan komunikasi kerja (X_1) akan meningkatkan prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) teruji kebenarannya.

2. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu

a) Rumusan Hipotesis Variabel

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu.

$H_2 : \beta_i > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu.

b) Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) dan df (derajat kebebasan) adalah $n - k$. Dimana $df \ n - k = 76 - 2 - 1 = 73$. Sehingga besarnya $t - \text{tabel} = t_{(5\%, 73)} = 1,993$.

c) Kriteria Pengujian

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *IBM SPSS Statistics 23*. Pada tabel disajikan yang menampilkan besarnya t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 6,775 dan nilai $\text{sig.}_{\text{hitung}} = 0,000$

d) Membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel}

1. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$)
2. Menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

e) Simpulan

Pada gambar di atas tampak jelas bahwa nilai $t_{\text{hitung}} = 6,775$ dibandingkan dengan nilai $t_{\text{tabel}} = 1,993$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan lingkungan kerja (X_2) akan meningkatkan prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) teruji kebenarannya.

Hasil Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Secara simultan, pengujian hipotesis

dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghozali, (2011:98). Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji F-test digunakan untuk melihat pengaruh komunikasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu.

Tabel 2
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	411.799	2	205.900	67.061	.000 ^b
Residual	224.135	73	3.070		
Total	635.934	75			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, terlihat pada dfn = derajat bebas pembilang = 2 dan df = derajat bebas penyebut = 73 maka nilai F tabel sebesar 3,12 dan, diperoleh besarnya $F_{hitung} = 67,061$ dan nilai $Sig_{hitung} = 0,000$, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Ini berarti bahwa komunikasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) teruji kebenarannya.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:97) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dengan demikian, semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen. Berikut ini hasil analisis koefisien determinasi (R^2).

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805	.648	.638	1.752

Sumber: Lampiran 7 (data diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 3 koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,648. Hal ini berarti variabel dependen prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu komunikasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 64,8% sedangkan sisanya 0,352 atau 35,2% dijelaskan oleh variabel atau sebab – sebab lainnya di luar model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif komunikasi kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 3,554 > t_{tabel} = 1,993$, dan berada pada daerah penolakan H_0 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial komunikasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu. Artinya jika terjadi peningkatan komunikasi kerja akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja teruji kebenarannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Sunarsi, (2019), Baharumet al., (2018), Kurniawan et al., (2022) yang menyebutkan bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa semakin baik komunikasi kerja maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai

Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 6,775 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,993$, dan berada pada daerah penolakan H_0 dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, secara parsial lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja teruji kebenarannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Cicik (2016), Suhardi (2013), Melsi (2016) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu

Komunikasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) dengan melihat nilai F tabel sebesar 3,12 dan diperoleh besarnya $F_{hitung} = 67,061$ dan nilai $\text{Sig.}_{hitung} = 0,000$, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) teruji kebenarannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Sunarsi, (2019), Baharum

et al., (2018), Kurniawan et al., (2022) yang menyebutkan bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa semakin baik komunikasi kerja maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan berikut diambil berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya:

1. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 3,554$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,993$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 6,775$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,993$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Komunikasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) dengan melihat nilai F tabel sebesar 3,12 dan diperoleh besarnya $F_{hitung} = 67,061$ dan nilai $\text{Sig.}_{hitung} = 0,000$, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) teruji kebenarannya.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan maka bisa direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Berdasarkan nilai terendah jawaban responden terhadap komunikasi kerja maka dapat disarankan Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu menjaga, menghargai dan saling menghormati antara sesama rekan kerja terutama dalam cara berbicara yang sopan dan jelas sehingga tidak terjadinya kesalahpahaman saat bekerja sehingga dengan komunikasi yang baik dapat berpengaruh dalam peningkatan prestasi kerja dan hasil kerja nantinya.
2. Berdasarkan nilai terendah jawaban responden terhadap lingkungan kerja maka Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu dapat menambahkan jumlah pencahayaan seperti lampu taman, lampu di tiap ruangan di ganti jika sudah mati dan mengisi lampu pada tempat-tempat yang remang-remang dan minim cahaya sehingga saat bekerja pegawai tidak kesulitan akibat pencahayaan yang minim.
3. Berdasarkan nilai terendah jawaban responden terhadap prestasi kerja maka Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu dapat memberikan pedoman atau panduan kerja bagi seluruh unit kerja agar seluruh pegawai mampu memahami pedoman kerja saat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, hal ini akan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja karena ada pedoman atau alur kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing
- Baharum, S., Sawai, P., & Rathakrisnan, B. (2018). *Hubungan Antara Komunikasi Dalam Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Prestasi Kerja dan Komitmen Kerja*. 1(1).
- Cicik Dwi Eka Dinata, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember. *Skripsi. Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember*.
- Fahmi, 2014. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *AMKOP Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melsi, Novita Sari, 2016. Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Pegawai PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru, *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi* 3 (1), 108-118 <https://www.neliti.com/publications/120622/pengaruh-insentif-dan-komunikasi-terhadap-motivasi-dan-prestasi-kerja-pegawai-p>
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber*

Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi. Bandung : PT. Refika Aditama.

Silviani, Irene. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya : PT. Scopindo Media Pustaka.

Suhardi, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Asisten Administrasi Dan Umum Sekretariat daerah Kabupaten Sekedau. *Tesis. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Tanjungpura*.

[https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmd/article/view/3758/](https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmd/article/view/3758/0)

[0](https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmd/article/view/3758/0)

Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 113–127.
<https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2543>

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Umar, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.