

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Serasi Jaya Abadi Kabupaten Serdang Bedagai

Suci Indah Lestari¹, Abdul Rahman²

Universitas Asahan, Indonesia

suciindahlestari66554@gmail.com¹, hjabdrahman30@gmail.com²

Submitted: 18th May 2026 | **Edited:** 02nd August 2026 | **Issued:** 01st October 2026

Cited on: Lestari, S. I., & Rahman, A. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Serasi Jaya Abadi Kabupaten Serdang Bedagai. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(4), 1523-1532.

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in achieving organizational effectiveness and maintaining competitiveness in today's dynamic business environment. Organizations must create supportive working conditions, provide effective job training, and establish strong internal communication to enhance employee productivity and overall organizational performance. However, variations in employee performance remain a challenge for many companies, including PT Karya Serasi Jaya Abadi, making it necessary to examine the factors influencing performance. This study aims to determine the influence of the work environment, job training, and internal communication, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Karya Serasi Jaya Abadi in Serdang Bedagai Regency. This research employed a quantitative approach with an associative research method. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The sample consisted of 86 employees selected using Slovin's formula. The findings reveal that the work environment, job training, and internal communication each have a positive and statistically significant effect on employee performance, both individually and simultaneously. Among these variables, internal communication demonstrates the strongest partial influence based on the highest t-value. Furthermore, the coefficient of determination ($R^2 = 50.7\%$) indicates that these three variables explain 50.7% of the variation in employee performance, while the remaining 49.3% is attributable to other factors not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Job Training, Internal Communication, Employee Performance, HR Management

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Supriyanto, et al., 2020). Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan sumber daya finansial, tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, serta produktivitas yang tinggi (Hidayat, 2021). Karyawan dengan kinerja yang optimal mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan, peningkatan efisiensi operasional, dan keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, pelatihan

kerja, dan komunikasi internal. Penelitian Marbun, et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik dan pelatihan kerja memiliki hubungan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena kondisi kerja yang mendukung serta peningkatan kompetensi melalui pelatihan dapat mendorong karyawan bekerja lebih efektif.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan juga menjadi perhatian pada PT Karya Serasi Jaya Abadi Kabupaten Serdang Bedagai. Perusahaan ini bergerak dalam industri pengolahan kelapa sawit dengan produk utama berupa Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel (PK). Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mampu bekerja secara optimal agar target produksi dapat tercapai. PT Karya Serasi Jaya Abadi berdiri pada tanggal 10 November 2014 dan berlokasi di Desa Binjai, Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai. Seiring dengan perkembangan perusahaan, kebutuhan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi semakin penting. Berdasarkan data internal perusahaan tahun 2026, jumlah karyawan PT Karya Serasi Jaya Abadi sebanyak 109 orang yang terbagi dalam beberapa bagian pekerjaan, yaitu manajemen dan pengendalian, administrasi dan pembukuan, produksi, maintenance dan elektrik, gudang dan timbangan, security, serta laboratorium dan sortasi. Dengan jumlah tenaga kerja tersebut, perusahaan membutuhkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar setiap karyawan mampu menjalankan tugas sesuai standar perusahaan.

Dalam pelaksanaan operasionalnya, PT Karya Serasi Jaya Abadi masih menghadapi beberapa kendala yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal dapat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pelaksanaan pelatihan kerja yang masih terbatas menyebabkan sebagian karyawan belum memperoleh peningkatan kemampuan yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan pekerjaan. Faktor lain yang menjadi perhatian adalah komunikasi internal yang belum berjalan secara maksimal, terutama dalam penyampaian informasi pekerjaan, koordinasi antarbagian, serta penyelesaian masalah operasional. Penelitian Wijaya, et al (2021) menjelaskan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut sebagai strategi peningkatan produktivitas sumber daya manusia.

Selain fenomena tersebut, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi internal juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi pekerjaan tersampaikan dengan jelas, mengurangi kesalahan kerja, serta memperkuat koordinasi antarpegawai dan pimpinan. Susanti, et al. (2021) menemukan bahwa komunikasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu karyawan, tetapi juga oleh bagaimana perusahaan membangun sistem komunikasi dan pengembangan kompetensi yang baik. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian lain mengenai komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerja sama tim juga menunjukkan bahwa aspek komunikasi organisasi memiliki peran dalam membentuk kinerja karyawan melalui hubungan kerja yang lebih efektif (Syahrudin, et al., 2020).

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, masih terdapat beberapa celah penelitian (research gap). Sebagian penelitian terdahulu lebih banyak menguji pengaruh dua variabel independen terhadap kinerja karyawan atau dilakukan pada sektor industri yang berbeda, seperti jasa, manufaktur umum, dan perusahaan

teknologi. Sementara itu, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersamaan pada perusahaan pengolahan kelapa sawit masih relatif terbatas. Selain itu, karakteristik industri kelapa sawit memiliki kondisi kerja yang berbeda karena melibatkan aktivitas produksi berbasis shift, lingkungan kerja operasional, serta koordinasi antarbagian yang kompleks. Penelitian Rahma, et al. (2026) dan Mubarak & Darmawan (2019) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun konteks penelitian tersebut dilakukan pada sektor usaha yang berbeda sehingga diperlukan penelitian lanjutan pada konteks industri lain.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, merancang program pelatihan yang sesuai kebutuhan karyawan, serta meningkatkan efektivitas komunikasi internal. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil keputusan strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan merupakan salah satu konsep utama dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan secara kuantitatif, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta pencapaian standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi indikator penting bagi perusahaan karena menunjukkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks perusahaan industri, termasuk industri pengolahan kelapa sawit, kinerja karyawan memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan kelancaran proses produksi, efisiensi operasional, dan pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh berbagai faktor internal organisasi seperti lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan komunikasi internal. Penelitian Ilmuddin dan Mamu (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena kondisi kerja yang baik mampu menciptakan suasana yang mendukung produktivitas pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan dalam organisasi. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan ketika menjalankan pekerjaan, baik berupa lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik. Lingkungan fisik meliputi fasilitas kerja, tata ruang, keamanan, kebersihan, suhu ruangan, dan kenyamanan tempat kerja, sedangkan lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, serta suasana kerja yang terbentuk dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja yang baik mampu memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat kesalahan kerja, dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian Suryawan, et al. (2020) membuktikan

bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif dan produktif.

Pelatihan kerja merupakan proses sistematis yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu menjalankan pekerjaan secara lebih efektif. Pelatihan menjadi bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena perubahan teknologi, standar kerja, dan tuntutan industri menyebabkan karyawan perlu terus meningkatkan kompetensinya. Menurut Dessler (2020), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini maupun pekerjaan di masa mendatang. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan dapat memahami prosedur kerja, meningkatkan keterampilan teknis, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Dalam perusahaan industri, pelatihan menjadi semakin penting karena pekerjaan sering berkaitan dengan penggunaan mesin, keselamatan kerja, serta standar kualitas produksi. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2020) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena peningkatan kompetensi melalui pelatihan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi yang terjadi di dalam organisasi antara pimpinan dan karyawan maupun antarpegawai dalam satu perusahaan. Komunikasi internal berperan dalam memastikan informasi mengenai pekerjaan, kebijakan, target perusahaan, serta permasalahan operasional dapat dipahami secara tepat oleh seluruh anggota organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2020), komunikasi dalam organisasi memiliki fungsi penting sebagai pengendalian, penyampaian informasi, motivasi, dan pembentukan hubungan antaranggota organisasi. Komunikasi internal yang efektif dapat menciptakan koordinasi kerja yang lebih baik, mempercepat penyelesaian masalah, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik kerja, dan rendahnya efektivitas organisasi. Gomes, et al. (2021) menjelaskan bahwa komunikasi internal memiliki hubungan positif dengan kinerja individu karena komunikasi yang baik meningkatkan persepsi dukungan organisasi dan membantu karyawan menjalankan pekerjaannya secara lebih efektif.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan kondisi psikologis yang positif bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Ketika karyawan merasa aman, dihargai, dan didukung oleh lingkungan organisasi, mereka cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dapat membantu karyawan memahami pekerjaan dengan lebih baik, meningkatkan keterampilan, dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi. Selanjutnya, komunikasi internal memiliki hubungan dengan kinerja karena komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya koordinasi yang baik antara berbagai bagian organisasi. Suh dan Battaglio (2022) menjelaskan bahwa komunikasi internal menjadi faktor penting dalam hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi karena komunikasi membantu penyelarasan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan komunikasi internal secara teoritis memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi yang menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan dalam bekerja, pelatihan kerja meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, sedangkan komunikasi internal memastikan koordinasi dan penyampaian informasi berjalan secara efektif. Ketiga faktor tersebut diperkirakan memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Serasi Jaya Abadi Kabupaten Serdang Bedagai. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sifat penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Serasi Jaya Abadi Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian dilaksanakan di PT Karya Serasi Jaya Abadi yang berlokasi di Tebing Syahbandar Kabupaten Serdang Bedagai pada tahun 2026. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 109 karyawan, sedangkan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 86 responden dengan teknik pengambilan sampel random sampling. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, dan jurnal ilmiah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang didukung dengan uji asumsi klasik meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa penelitian ini melibatkan 86 responden dengan seluruh variabel penelitian dinyatakan valid untuk dianalisis. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 15, maksimum sebesar 25, nilai rata-rata (mean) sebesar 20,47, dan standar deviasi sebesar 2,386. Variabel Pelatihan Kerja (X_2) menunjukkan nilai minimum 14, maksimum 25, mean sebesar 20,62, serta standar deviasi sebesar 2,441. Selanjutnya, variabel Komunikasi Internal (X_3) memperoleh nilai minimum 15, maksimum 25, mean sebesar 20,35, dan standar deviasi sebesar 2,297. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 16, maksimum 25, mean sebesar 21,14, serta standar deviasi sebesar 2,563. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada seluruh variabel berada pada kategori yang relatif tinggi, yang menggambarkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap lingkungan kerja, pelatihan kerja, komunikasi internal, dan kinerja karyawan. Selain itu, nilai standar deviasi pada setiap variabel lebih kecil dibandingkan nilai mean, sehingga menunjukkan bahwa tingkat variasi data relatif rendah dan penyebaran jawaban

responden cenderung homogen. Dengan demikian, data penelitian tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang signifikan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik dan statistik, dapat diketahui bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas. Pada grafik histogram, pola distribusi residual membentuk kurva menyerupai lonceng (*bell shaped curve*) yang simetris dan tidak mengalami kemencengan ke arah kiri maupun kanan, sehingga menunjukkan bahwa data residual memiliki pola distribusi yang mendekati normal. Hasil pengujian melalui grafik P-P Plot juga menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal, yang mengindikasikan tidak adanya penyimpangan yang signifikan antara data observasi dengan distribusi normal. Selain itu, berdasarkan hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 3, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa residual data berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk melakukan analisis regresi pada tahap selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,742, Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,681, dan Komunikasi Internal (X3) sebesar 0,705, yang seluruhnya memiliki nilai lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,348, Pelatihan Kerja sebesar 1,468, dan Komunikasi Internal sebesar 1,419, yang seluruhnya berada di bawah batas nilai 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen, sehingga masing-masing variabel mampu memberikan informasi yang berbeda dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas dan layak untuk dilakukan analisis regresi pada tahap berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, baik pola menyempit, melebar, maupun bergelombang. Penyebaran titik yang acak tersebut menunjukkan bahwa varians residual pada model regresi bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,145	2,876	
X1	0,312	0,102	0,281
X2	0,287	0,118	0,254
X3	0,365	0,110	0,338

Sumber : Olah data SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,145 + 0,312X_1 + 0,287X_2 + 0,365X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,145, artinya apabila variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komunikasi Internal bernilai nol, maka Kinerja Karyawan tetap sebesar 2,145.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,312, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,312, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi Pelatihan Kerja sebesar 0,287, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,287, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi Komunikasi Internal sebesar 0,365, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel Komunikasi Internal, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,365, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,114	0,037
X1	3,059	0,003
X2	2,432	0,017
X3	3,318	0,001

Sumber : Olah data SPSS 25, 2026

Uraian hasil pengujian parsial (uji-t) pada setiap variabel bebas yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,059. Karena nilai t hitung (3,059) > t tabel (1,663) dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pelatihan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,432. Karena nilai t hitung (2,432) > t tabel (1,663) dan nilai signifikansi 0,017 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Komunikasi Internal (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,318. Karena nilai t hitung (3,318) > t tabel (1,663) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	214,382	3	71,461	18,527	.000 ^b
Residual	316,548	82	3,860		
Total	530,930	85			

Sumber : Olah data SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil *output* statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} (18,527) > F_{tabel} (2,72) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga diputuskan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,712	0,507	0,489	2,184

Sumber : Olah data SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,507, yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Komunikasi Internal (X3) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,7%, sedangkan sisanya sebesar 49,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,489, sedangkan nilai R sebesar 0,712 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan berada dalam kategori kuat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan komunikasi internal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik seperti fasilitas dan kenyamanan tempat kerja, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, dukungan organisasi, serta iklim kerja yang positif. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka cenderung memiliki motivasi dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan karena kondisi kerja yang baik mampu mendorong terciptanya efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelatihan kerja juga terbukti menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, memperluas pengetahuan, serta mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang memperoleh pelatihan secara tepat akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, mengurangi kesalahan kerja, serta beradaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan organisasi. Selain itu, komunikasi internal memiliki kontribusi yang penting dalam membangun koordinasi dan hubungan kerja yang harmonis. Komunikasi yang berjalan dengan baik memungkinkan penyampaian informasi menjadi lebih jelas, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan kerja sama antarbagian dalam organisasi. Temuan ini mendukung pandangan Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan serta dukungan komunikasi yang efektif merupakan faktor yang dapat meningkatkan kualitas dan pencapaian kerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan komunikasi internal secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai aspek yang saling berkaitan dalam organisasi. Perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan memiliki kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2020) yang menjelaskan bahwa kinerja individu dalam

organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan organisasi, kemampuan individu, serta kualitas hubungan dan komunikasi dalam pekerjaan. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, penyelenggaraan program pelatihan yang relevan, serta penguatan komunikasi internal yang efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari adanya dukungan berbagai faktor internal organisasi yang saling berkaitan. Lingkungan kerja yang mendukung mampu menciptakan kondisi yang membuat karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan lebih optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya perlu memperhatikan pencapaian target kerja, tetapi juga harus membangun kondisi kerja yang mampu mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Selain itu, keberadaan program pelatihan kerja dan komunikasi internal yang efektif menjadi bagian penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kemampuan dan kesiapan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan, sedangkan komunikasi internal berperan dalam memperkuat koordinasi, pemahaman tugas, serta hubungan kerja antarindividu dalam organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu menjadikan pengembangan kompetensi dan pengelolaan komunikasi sebagai strategi manajemen yang berkelanjutan untuk menciptakan karyawan yang lebih kompeten dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya melalui satu pendekatan, tetapi membutuhkan pengelolaan lingkungan kerja, pengembangan kemampuan, dan hubungan komunikasi yang berjalan secara seimbang. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu secara konsisten melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan agar mampu menciptakan efektivitas kerja dan mempertahankan daya saing organisasi. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Gomes, D. R., Lourenço, P., & Ribeiro, N. (2021). When COVID-19 Is the Invader and Internal Communication Is the Hero: Understanding the Influence of Internal Communication on Individual Performance and Evaluating the Mediating Role of Perceived Support. *Administrative Sciences*, 11(4), 136.
- Hidayat. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 10(1).
- Ilmuddin, I., & Mamu, A. (2021). Analysis of the Influence of the Work Environment on Employee Performance at the Institute of Domestic Administration, South Sulawesi Campus. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 66–75.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marbun, B. R. T., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*

Indonesia, 9(1), 33–42.

- Mubarok, E. S., & Darmawan, J. (2019). An Examination of the Relationship Between Training and Employee Performance: The Mediating Role of Internal Communication. *European Journal of Business and Management*, 11(8), 114–121.
- Putri, R. A., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 275–287.
- Rahma, N. A., Hayati, C., & Nugroho, D. C. (2026). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sun Flower. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(2), 5565–5571.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suh, J., & Battaglio, R. P. (2022). Assessing the Mediating Effect of Internal Communication on Strategic Human Resource Management and Perceived Performance: An Intersectoral Comparison. *Review of Public Personnel Administration*, 42(3), 464–491.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking work environment to employee performance: The mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 13(1), 14–25.
- Suryawan, I. W. P., Suardhika, I. N., & Suarjana, I. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. *Values*, 1(3), 106–117.
- Susanti, E. N., Alamin, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 10(2), 346–362.
- Syahrudin, S., Hermanto, H., & Wardini, A. K. (2020). The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 16(2), 171–181.
- Wijaya, D., Nazmi, H., & Fither. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Bintang Selatan Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 7(2), 115–128.