

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN BURGER KING HARAPAN INDAH

Alfi Al Adalah¹, Tutiek Yoganingsih², Cahyadi Husadha³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Jl. Raya Perjuangan No.81, Marga Mulya, Bekasi

Email : alfiaaladalah2727@gmail.com¹, tutiekyn@gmail.com²,

cahyadi.husadha@dsn.ubharajaya.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Burger King Harapan Indah. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh, di mana populasi dan sampel terdiri dari 52 responden yang merupakan karyawan di Burger King Harapan Indah. Proses pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Burger King Harapan Indah. Penelitian ini menyarankan kepada pihak Burger King Harapan Indah untuk lebih memperhatikan fasilitas dan infrastruktur yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka serta meningkatkan aspek komunikasi antara atasan dan karyawan, serta antar sesama karyawan untuk keberhasilan penyelesaian pekerjaan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and communication on employee performance at Burger King Harapan Indah. The research method used is quantitative. The sampling technique applied is saturated sampling, where the population and sample consist of 52 respondents who are employees at Burger King Harapan Indah. The data collection process is carried out through a questionnaire, while data analysis is carried out using SPSS version 26. The findings of this study indicate that: (1) the work environment has a positive effect on employee performance, (2) communication also has a positive effect on employee performance, (3) the work environment and communication together have a positive effect on employee performance at Burger King Harapan Indah.

Article History

Received: Februari 2025

Reviewed: Februari 2025

Published: Februari 2025

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

This study suggests that Burger King Harapan Indah pay more attention to facilities and infrastructure that support employees in completing their tasks and improve aspects of communication between superiors and employees, as well as between employees for successful completion of work.

Keywords : Work Environment, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam industri restoran, di mana interaksi antar karyawan dan antara karyawan dengan pelanggan sangat tinggi, lingkungan kerja yang positif menjadi faktor penentu dalam menciptakan pengalaman pelanggan yang baik. Selain lingkungan kerja, komunikasi juga berperan penting dalam perusahaan. Dalam dunia kerja, keterampilan komunikasi sangat penting karena membantu menjalin dan mempertahankan interaksi dengan orang lain. Dengan demikian, mereka yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat bekerja dengan hasil yang baik (Sumaiya, 2022). Kinerja adalah pencapaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik itu secara kuantitas dan kualitas (Kurniawan *et al.*, 2021). Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan mencapai tujuan organisasi dan memenuhi harapan yang diinginkan oleh organisasi (Perkasa *et al.*, 2020). Namun dalam hal meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah. Banyak faktor yang mempengaruhinya dan pastinya menjadi masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan. Faktor-faktor inilah yang harus menjadi perhatian khusus bagi setiap perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan dan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dan terencana. Karena faktor manusia merupakan salah satu faktor produksi dan merupakan faktor penting dalam manajemen organisasi. Ketika pengelolaan sumber daya manusia tidak baik maka itu akan mengarah pada kinerja yang tidak baik pula (Perkasa & Affini, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Elviana, 2023) menyatakan bahwa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi sangat memainkan peran penting dalam sebuah organisasi, karena komunikasi yang efektif dapat membantu membuat informasi yang di sampaikan mudah dipahami dan diterima dengan baik. Komunikasi dapat mempengaruhi koordinasi dan kolaborasi antar karyawan. Selain itu, penelitian oleh Suryanto (2022) juga mencapai temuan serupa, dengan menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja berkontribusi positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Burger King, sebagai salah satu restoran cepat saji yang terkenal, beroperasi di lingkungan yang kompetitif dan harus menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan. Data menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam lingkungan kerja, seperti kerusakan fasilitas pendingin dan ventilasi yang tidak memadai, serta masalah komunikasi yang dapat mengakibatkan kesalahan dalam pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Burger King Harapan Indah"**.

KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini mencakup faktor-faktor fisik, psikologis, dan sosial yang berinteraksi untuk menciptakan kondisi kerja yang baik atau buruk (Nabawi, 2023). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Arifin & Lastianum, 2023). Menurut penelitian Julita (2020), Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar orang yang sedang melakukan tugas yang berpotensi mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaan mereka, padahal hal ini merupakan masalah yang signifikan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi (2020), indikator lingkungan kerja sebagai berikut.

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

KOMUNIKASI

Komunikasi sering digunakan di berbagai tempat dan media massa. Komunikasi sendiri berasal dari kata latin *communicatio*, yang berarti sama. Komunikasi juga merupakan aktivitas yang terkait erat dengan berbagai aspek kehidupan manusia (Rezkiawan *et al.*, 2022). Komunikasi adalah proses pengiriman informasi melalui perantara kepada mereka yang menerimanya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan menciptakan hubungan yang sehat dan mencegah kesalahpahaman dan pelanggaran di tempat kerja (Tamba *et al.*, 2022). Komunikasi terdiri dari informasi, perintah, dan petunjuk yang diberikan oleh atasan perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan membantu mencapai tujuan perusahaan (Utarindasari & Widianingsih, 2022).

Indikator Komunikasi

Menurut Lestari (2021), indikator komunikasi yaitu sebagai berikut.

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah pencapaian kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral etika (Ferawati, 2024). Menurut penelitian (Hadi & Mustika, 2023), kinerja didefinisikan sebagai

prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan adalah bagaimana seorang karyawan bekerja untuk suatu perusahaan selama periode waktu tertentu. Perusahaan lebih mungkin berhasil jika memiliki karyawan yang produktif. Jadi, kinerja perusahaan sangat terkait dengan kinerja individu atau kelompok (Habeahan, 2023)

Indikator kinerja

Menurut (Mas'ud, 2020), indikator kinerja yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Desain Penulis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang memeriksa populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan data statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya (Silfia & Prastyorini, 2024). Dalam penelitian ini mengelompokan variabel-variabel yang tercakup dalam judul menjadi dua variabel, yaitu pertama, variabel *independen*/bebas (variabel *x*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*/terikat. Kedua, dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (*X1*) dan komunikasi (*X2*). Variabel *dependen*/terikat (variabel *y*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang merupakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan di restoran Burger King Harapan Indah, Bekasi, yang berjumlah 52 orang. Teknik yang diterapkan adalah teknik sampling jenuh sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, sampel yang diambil dalam penelitian ini juga terdiri dari 52 karyawan restoran Burger King Harapan Indah, Bekasi.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa jawaban kuesioner responden akurat dan dapat digunakan dalam penelitian. Koefisien validitas mengukur seberapa baik alat mengungkap data variabel yang diukur, menggunakan metode korelasi product moment Pearson dengan signifikansi 5%. Jika nilai korelasi Pearson lebih besar dari 0,361 atau probabilitas kurang dari 0,05, maka item tersebut dianggap valid (Julita, 2020).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan dalam menilai suatu kejadian. Pengujian ini menentukan apakah hasil kuisioner responden konsisten. Alat pengukur yang stabil memiliki reliabilitas tinggi, sedangkan yang kurang stabil memiliki reliabilitas rendah. Keputusan uji reliabilitas didasarkan pada nilai *Cronbach alpha* (α), di mana variabel dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,60 (Julita, 2020).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah sampel memiliki distribusi normal. Dalam regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai residual yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik harus memiliki distribusi normal atau mendekati normal untuk validitas pengujian statistik. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam SPSS. Menurut Ghozali (2019), keputusan diambil berdasarkan probabilitas (*asymptotic significance*) sebagai berikut:

- Jika probabilitas $> 0,05$, distribusi model regresi adalah normal.
- Jika probabilitas $< 0,05$, distribusi model regresi tidak normal.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2019) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas dengan memakai grafik pada SPSS. Dengan pengambilan keputusan pada gambar grafik, tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan ketergantungan linier yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Multikolinieritas dapat terjadi ketika ada korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen, yang dapat mengganggu interpretasi dan keandalan hasil regresi. Jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, sebaliknya Jika nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Analisis Linear Berganda

Uji regresi linear berganda menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa regresi linear berganda adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen berdasarkan nilai dari dua atau lebih variabel independen. Menentukan persamaan regresi linear berganda pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Lingkungan Kerja dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Pengujian Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya yang dianggap konstan. Nilai

probabilitas signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F Simultan

Uji ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F-hitung dan F-tabel, setelah menentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = n - (k+1) untuk mendapatkan nilai kritis. Nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 (Indraferi, 2023).

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien R² digunakan untuk mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel dependen, dengan nilai berkisar antara nol hingga satu. Nilai R² kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen yang terbatas, sedangkan nilai mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,581	0,273	Valid
	X1.2	0,774	0,273	Valid
	X1.3	0,574	0,273	Valid
	X1.4	0,730	0,273	Valid
	X1.5	0,725	0,273	Valid
	X1.6	0,684	0,273	Valid
	X1.7	0,581	0,273	Valid
	X1.8	0,616	0,273	Valid
	X1.9	0,528	0,273	Valid
	X1.10	0,591	0,273	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,644	0,273	Valid
	X2.2	0,584	0,273	Valid
	X2.3	0,612	0,273	Valid
	X2.4	0,645	0,273	Valid
	X2.5	0,748	0,273	Valid
	X2.6	0,599	0,273	Valid
	X2.7	0,754	0,273	Valid
	X2.8	0,702	0,273	Valid
	X2.9	0,630	0,273	Valid
	X2.10	0,573	0,273	Valid
Lingkungan Kerja (Y)	Y.1	0,701	0,273	Valid
	Y.2	0,737	0,273	Valid

	Y.3	0,529	0,273	Valid
	Y.4	0,740	0,273	Valid
	Y.5	0,620	0,273	Valid
	Y.6	0,573	0,273	Valid
	Y.7	0,732	0,273	Valid
	Y.8	0,624	0,273	Valid
	Y.9	0,570	0,273	Valid
	Y.10	0,543	0,273	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0.273. Sehingga tidak perlu mengganti atau menghapus pernyataan.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.842	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.849	Reliabel
Lingkungan Kerja (Y)	0.839	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa seluruh variabel pernyataan mempunyai nilai yang bisa dikategorikan reliabilitas adalah dapat diterima karena lebih besar dari nilai *cronbach'c alpha* 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77040850
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.054
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

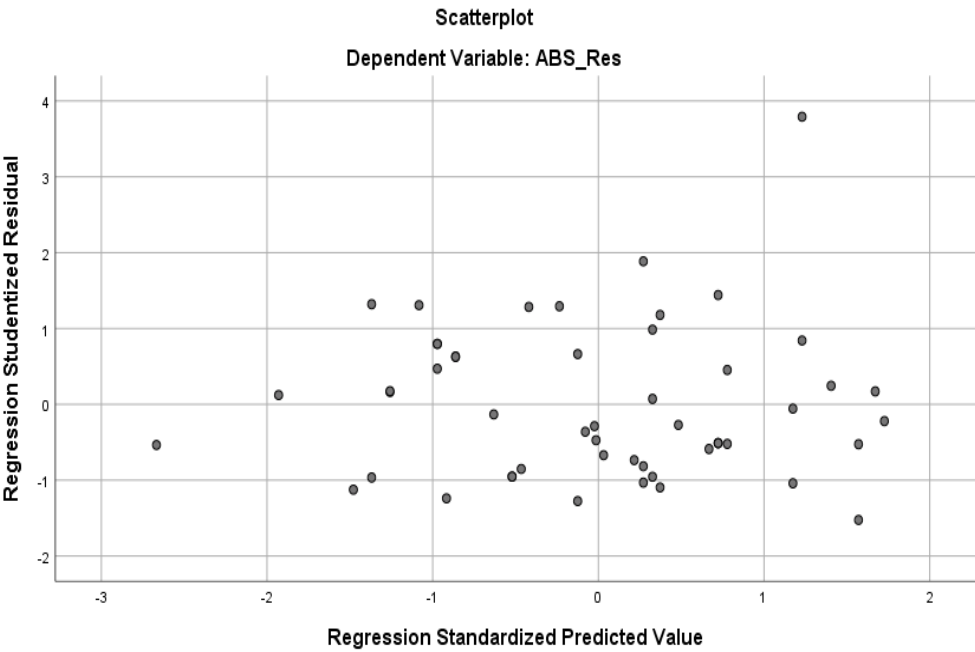
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.579	2.858		1.252	.216		
	Lingkungan Kerja	.427	.115	.432	3.722	.001	.305	3.274
	Komunikasi	.492	.114	.501	4.319	.000	.305	3.274
a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja								

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10.00 dan nilai *tolerance* mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan gambar 1 hasil *output scatterplot* maka dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.579	2.858		1.252	.216		
	Lingkungan Kerja	.427	.115	.432	3.722	.001	.305	3.274
	Komunikasi	.492	.114	.501	4.319	.000	.305	3.274

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 26, 2025

Persamaan regresi berganda pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Lingkungan Kerja dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 3.579 + 0.427 X_1 + 0.492 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. $a = 3.579$ menunjukkan bahwa jika nilai X_1 dan X_2 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar 3.579.
2. $b_1 = 0.427$ menyatakan jika X_1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.427 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X_2 .
3. $b_2 = 0.492$ menyatakan jika X_2 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.492 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X_1 .

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 6. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity \ Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.579	2.858		1.252	.216		
	Lingkungan Kerja	.427	.115	.432	3.722	.001	.305	3.274
	Komunikasi	.492	.114	.501	4.319	.000	.305	3.274

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 26, 2025

Diperoleh nilai Lingkungan Kerja (X_1) thitung sebesar 3.722. Selanjutnya menentukan t-Tabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $52 - 2 - 1 = 49$, maka diperoleh 2.010 (hasil dari distribusi t-tabel no 49 dengan nilai signifikansi 0,05). Karena t-hitung lebih besar daripada t-Tabel yaitu $3.722 > 2.010$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.001 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Lingkungan Kerja.

Diperoleh nilai variabel Komunikasi (X_2) thitung sebesar 4.319. Selanjutnya menentukan t-Tabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $52 - 2 -$

1 = 49, maka diperoleh t-Tabel 2.010. Karena t-hitung lebih besar daripada t-Tabel yaitu $4.319 > 2.010$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Lingkungan Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.379	2	316.690	97.076	.000 ^b
	Residual	159.852	49	3.262		
	Total	793.231	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi						

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 7 uji f diperoleh F hitung sebesar 97.076 dan selanjutnya menentukan F tabel. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $52 - 2 - 1 = 49$, maka diperoleh F tabel 3.19 (dapat dilihat di distribusi F tabel). Maka dapat disimpulkan jika F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $97.076 > 3.19$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Lingkungan Kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.798	.790	1.806
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 26, 2025

Dari tabel 8 Uji Koefisien Determinasi diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.798 atau $0.798 \times 100 = 79.8\%$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 79.8% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Burger King Harapan Indah, dapat dijelaskan dalam uraian berikut ini.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji untuk hipotesis pertama (H1) menunjukkan t-hitung sebesar 3.722, lebih besar dari t-tabel 2.010, dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan

kerja yang baik, termasuk kenyamanan fisik dan fasilitas memadai, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Restoran Burger King Harapan Indah.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji untuk hipotesis kedua (H2) menunjukkan t-hitung sebesar 4.319, lebih besar dari t-tabel 2.010, dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif, baik antara manajemen dan karyawan maupun antar karyawan, sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa didengar dan dihargai lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel komunikasi, sehingga komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Burger King Harapan Indah.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan untuk hipotesis ketiga (H3) menunjukkan F-hitung sebesar 97.076, lebih besar dari F-tabel 3.19, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun komunikasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan suasana kerja yang kondusif, berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Burger King Harapan Indah.

KESIMPULAN

Hasil penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Burger King Kota Harapan Indah Bekasi". Adapun data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis statistik SPSS versi 26, maka menghasilkan kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil dari pengujian secara parsial, juga dikenal sebagai uji t, pada hipotesis pertama (H1) untuk variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi penelitian ini mendukung hipotesis satu bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Hasil dari pengujian secara parsial, juga dikenal sebagai uji t, pada hipotesis kedua (H2) untuk variabel komunikasi (X2), juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi dari penelitian ini mendukung hipotesis kedua, yaitu bahwa variabel Komunikasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hasil dari pengujian secara simultan, juga dikenal sebagai uji F, pada hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel komunikasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa implikasi manajerial yang peneliti diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Restoran Burger King Harapan Indah, sebagai berikut.

1. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap fasilitas fisik, seperti kebersihan, kenyamanan, dan keamanan area kerja. Lingkungan yang bersih dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan dan manajemen. Komunikasi yang efektif dapat mencegah kesalahpahaman dan meningkatkan kerja sama.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, S., & Lastianum, W. V. (2023). *Determinan kinerja karyawan puskesmas*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Ferawati, A., Jaya, F., Musfira, R., & Julistira, D. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Jasa Raharja Kabupaten Bone. *Yume: Journal of Management*, 7(3).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25* (Kesembilan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 410–420. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Hadi, I. F., & Mustika, P. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bank. *Nusantara Hasana Journal*, 2(10), 88–95. <https://doi.org/10.59003/nhj.v2i10.798>
- Julita. (2020). *Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar*. UIN Ar-Raniry.
- Kurniawan, D. A., Claudia, M., & Dahniar. (2021). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *JWM: Jurnal Wawasan Manajemen*, 9(2), 89–98.
- Perkasa, D. H., & Satria, B. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 20(3), 225–230. <https://doi.org/10.31599/jki.v20i3.298>
- Sumaiya, B., Srivastava, S., Jain, V., & Prakash, V. (2022). The role of effective communication skills in professional life. *World Journal of English Language*, 12(3), 134. <https://doi.org/10.5430/wjel.v12n3p134>
- Tamba, H., Sitanggang, M. M., Silalahi, H. P., Simanullang, P. R., & Andronicus, M. (2022). Pengaruh komunikasi, motivasi dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Musim Mas Kim II Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 423–441.
- Utarindasari, D., & Widianingsih, D. (2022). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di RS Mary Cileungsi Hijau. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 3(1).