

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum *Catering* Kiara Sejahtera Utama

4.1.1. Sejarah dan Visi Misi Kiara Katering

Catering Kiara Sejahtera Utama didirikan sejak 2018 sebagai perusahaan dalam bidang pelayanan jasa makanan - catering untuk kantor, event dan industri, yang berlokasi di Jl. Raya Sukamahi, Sukamahi, Kec. Cikarang Pusat, Bekasi, Jawa Barat. Saat ini sudah memiliki lebih dari 25 tenaga kerja yang dipekerjakan dengan pegawai pilihan yang mempunyai pengalaman dibidang ini. Pelayanan Kiara *Catering* hanya menerima pemesanan dalam lingkup kawasan Bekasi dan Kabupaten Bekasi.

Dari berdirinya *Catering* Kiara Sejahtera Utama, hingga kini Kiara *Catering* terus memperbaiki dan mengembangkan sistem operasional juga sistem pelayanan untuk hasil yang lebih baik. Kiara *Catering* terus berkembang meskipun banyak pesaing di pasar. Kiara *Catering* mengatakan bahwa dapat menciptakan ikatan yang kuat dengan pelanggan. Dengan begitu, besar harapan Kiara *Catering* untuk dapat melayani dan menyajikan masakan yang bercita rasa tinggi, sehat, halal untuk memuaskan pelanggan.

Moto dari Kiara *Catering* adalah tumbuh dan berkembang, seiring dengan perkembangan kebutuhan pangan karyawan, Kiara *Catering* terus berkreasi dengan menjajal menu-menu sesuai dengan selera pelanggan.

Visi dari Kiara *Catering* adalah memberikan pelayanan yang optimal dengan menyajikan makanan yang nikmat, sehat dan halal sesuai kebutuhan pelanggan dengan pengiriman tepat waktu. Seperti yang sudah disebutkan, prioritas Kiara *Catering* adalah kepuasan pelanggan.

Misi dari Kiara *Catering* adalah:

- a. Mengutamakan kepuasan pelanggan.
- b. Menangani setiap pelanggan dengan tepat, cepat, jujur dan bertanggung jawab.

- c. Menjadi rekan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan menyediakan makanan yang bersih, sehat, bergizi dan halal.

Terdapat 3 hal pokok penting yang dilakukan Kiara *Catering* diantaranya:

- a. Melayani pesanan *catering* kantor dalam porsi kecil dan besar. Kiara *Catering* menawarkan menu-menu inovatif, dari tradisional hingga menu trend saat ini, dengan maksud dapat menyesuaikan kriteria pelanggan.
- b. Rasa adalah *pride* bagi perusahaan. Dengan harga yang relatif standar kami berusaha untuk melakukan yang terbaik.
- c. *Service*, dengan perencanaan secara cermat juga memperhatikan detail, Kiara *Catering* menyediakan beberapa cara penyajian dan pelayanan antara lain; prasmanan, box catering, box bento, nasi box, dan nasi bungkus dengan ketentuan harga masing-masing.

Kiara *Catering* sudah dilengkapi dengan beberapa sertifikat diantaranya:

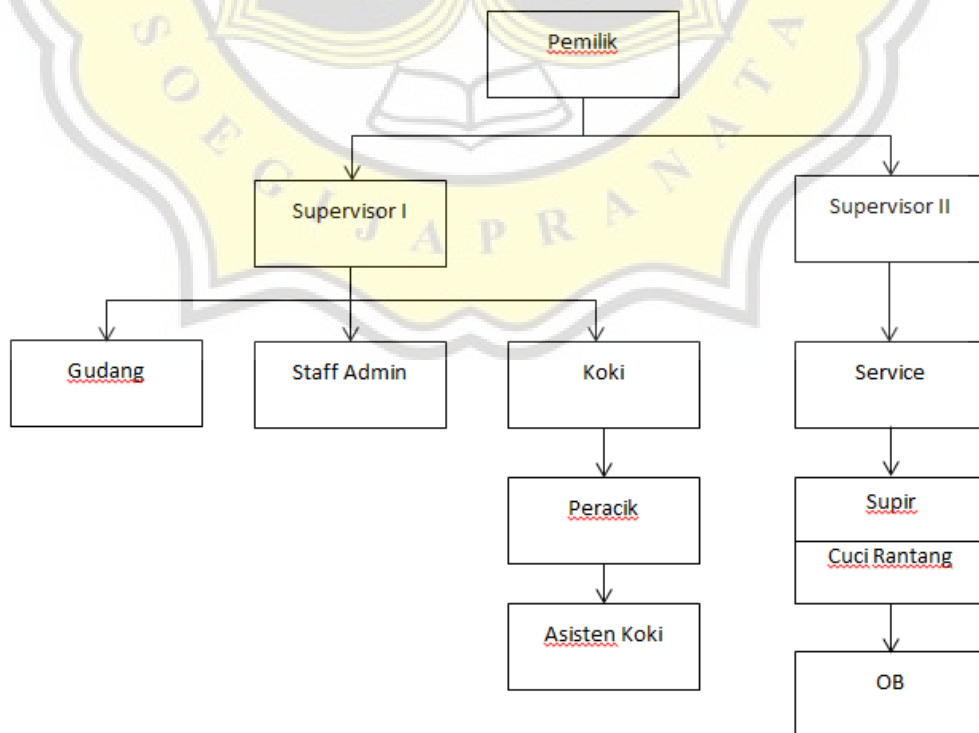
- a. Sertifikat Halal dari MUI dan Rekomendasi Halal
- b. Sertifikat Khusus Penjamah Makanan
- c. Surat Izin Laik Hygiene Sanitasi untuk Jasaboga

4.1.2. Struktur Organisasi

Berikut merupakan penjelasan dari fungsi serta tugas dari masing-masing bagian dalam *Catering* Kiara Sejahtera Utama:

- a. Staff Admin
 - 1) Mencatat pesanan yang diterima
 - 2) Membuat laporan dan merekap data *catering*
 - 3) Mengkoordinasikan pesanan yang diterima kepada bagian lain
- b. Koki
 - 1) Memasak sesuai pesanan yang diterima
- c. Asisten Koki
 - 1) Membantu koki saat memasak

- d. Service
 - 1) Melakukan *packaging* makanan.
 - 2) Mengantar pesanan dan melayani ke tempat *customer* yang dituju.
- e. Peracik
 - 1) Meracik bahan-bahan dasar untuk memasak
- f. Cuci Rantang
 - 1) Mencuci rantang yang telah digunakan
- g. Gudang
 - 1) Menyetok persediaan bahan baku
 - 2) Membeli bahan baku.
 - 3) Menjaga persediaan bahan baku.
- h. Supir
 - 1) Mengantar pesanan ke *customer* yang dituju
- i. OB
 - 1) Membersihkan area tempat kerja agar tetap bersih.



Sumber: Data Penelitian (2022)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Catering Kiara Sejahtera Utama

4.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Catering Kiara Sejahtera Utama* yang berjumlah 31 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan *Catering Kiara Sejahtera Utama*. Berikut adalah karakteristik responden yang dijadikan sampel untuk penelitian, meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin				Jumlah	%
		Laki-laki		Perempuan			
		F	%	F	%		
Usia	19	2	6.5	3	9.7	5	16.1
	20 – 30	12	38.7	8	25.8	20	64.5
	31 – 40	3	9.7	0	0	3	9.7
	41 – 50	2	6.5	1	3.2	3	9.7
Jumlah		19	61.4	12	38.7	31	100

Sumber: Data primer diolah (Juli, 2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan *Catering Kiara Sejahtera Utama* sebagian besar karyawannya 38.7% berjenis kelamin laki-laki dan berada di rentang usia 20-30 tahun.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan dan Lama Bekerja

		Lama Bekerja						Jumlah	%
		2 – 11 Bulan		1 - 2 Tahun		2 - 3 Tahun			
		f	%	F	%	F	%		
Pendidikan	SMP/SMA	6	19.4	18	58.1	1	3.2	25	80.6

	Diploma	0	0	3	9.7	0	0	3	9.7
	Sarjana	0	0	3	9.7	0	0	3	9.7
Jumlah		6	19.4	24	77.4	1	3.2	31	100

Sumber: Data primer diolah (Juli, 2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan *Catering* Kiara Sejahtera Utama mayoritas 58.1% tingkat pendidikannya SMP/SMA dan sudah bekerja selama 1-2 tahun.

4.3. Analisis Deskriptif

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang telah mengisi kuesioner mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan *Catering* Kiara Sejahtera Utama. Disini akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden dari masing-masing variabel. Dan kecenderungan jawaban ini dapat dilihat dari statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

4.3.1. Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan tanggapan responden terhadap lingkungan kerja:

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1.	Saya merasa kebersihan dalam menyediakan makanan di <i>catering</i> sudah	0 (0)	2 (4)	4 (12)	15 (60)	10 (50)	126	Sangat Mendukung

	baik.							
2.	Tempat kerja saya selalu bersih karena setelah selesai di gunakan langsung dibersihkan.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	10 (40)	20 (100)	143	Sangat Mendukung
3.	Tempat kerja yang bersih membuat saya nyaman saat bekerja.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	13 (52)	18 (90)	142	Sangat Mendukung
4.	Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik.	0 (0)	1 (2)	6 (18)	18 (72)	6 (30)	122	Mendukung
5.	Ventilasi yang ada di tempat kerja sudah memadai sehingga sirkulasi udara menjadi lancar.	0 (0)	0 (0)	5 (15)	17 (68)	9 (45)	128	Mendukung
6.	Dengan sirkulasi udara yang baik, saya menjadi nyaman saat bekerja	0 (0)	0 (0)	2 (6)	13 (52)	16 (80)	138	Sangat Mendukung
7.	Penerangan ditempat kerja sudah memadai.	0 (0)	1 (2)	1 (3)	12 (48)	17 (85)	138	Sangat Mendukung
8.	Penerangan di tempat kerja baik sehingga pekerjaan menjadi lancar.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	12 (48)	18 (90)	141	Sangat Mendukung
9.	Penerangan yang ada (listrik dan sinar matahari)	0 (0)	0 (0)	2 (6)	13 (52)	16 (80)	138	Sangat Mendukung

	tidak berlebihan sehingga tidak mengganggu pekerjaan.							
11.	Dengan adanya CCTV saya merasa aman dan nyaman saat bekerja di tempat kerja.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	14 (56)	15 (75)	137	Sangat Mendukung
13.	Saya tidak terganggu oleh suara yang ada di ruang kerja.	1 (1)	1 (2)	8 (24)	17 (68)	4 (20)	115	Mendukung
14.	Suasana area di tempat kerja tetap terjaga meskipun ada suara bising.	0 (0)	1 (2)	4 (12)	20 (80)	6 (30)	124	Mendukung
15	Kebisingan yang ada di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya.	0 (0)	0 (0)	7 (21)	18 (72)	6 (30)	123	Mendukung
Rata-Rata Skor							131,92	Sangat Mendukung

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata skor untuk tanggapan responden mengenai lingkungan kerja sebesar 131,92 dan termasuk dalam kategori sangat mendukung. Dari hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa karyawan merasa kebersihan dalam menyediakan makanan di *catering* sudah mendukung, tempat kerja yang telah digunakan langsung dibersihkan dan tempat kerja yang bersih membuat karyawan nyaman saat bekerja. Artinya kebersihan di *Catering* Kiara Sejahtera Utama sudah diperhatikan dan membuat karyawan nyaman saat bekerja. Karyawan merasa sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik, ventilasi yang ada di tempat kerja sudah memadai sehingga sirkulasi

udara menjadi lancar dan sirkulasi udara yang baik membuat karyawan nyaman saat bekerja. Artinya pertukaran udara di *Catering Kiara Sejahtera Utama* sudah baik sehingga karyawan yang bekerja merasakan kesegaran fisik saat bekerja. Karyawan merasa penerangan ditempat kerja sudah memadai, penerangan di tempat kerja baik sehingga pekerjaan menjadi lancar dan penerangan yang ada (listrik dan sinar matahari) tidak berlebihan sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Hal ini berarti penerangan di *Catering Kiara Sejahtera Utama* sudah cukup baik dan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan merasa dengan adanya CCTV karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja di tempat kerja. Hal ini menandakan keamanan di *Catering Kiara Sejahtera Utama* sudah terjaga dan *catering* dapat mempertahankan suasana dan kondisi aman tersebut. Karyawan merasa tidak terganggu oleh suara yang ada di ruang kerja, suasana area di tempat kerja tetap terjaga meskipun ada suara bising dan kebisingan yang ada di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan. Artinya suasana kerja dan kebisingan di *Catering Kiara Sejahtera Utama* sudah terjaga meskipun ada kebisingan di ruang kerja.

4.3.2. Tanggapan Responden Tentang Komunikasi

Komunikasi adalah melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal. Berikut adalah tabel yang menunjukkan tanggapan responden terhadap komunikasi:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1.	Saya berkoordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	22 (88)	8 (40)	131	Baik

2.	Perintah atau informasi yang disampaikan atasan menggunakan kata-kata atau simbol-simbol yang mudah saya dimengerti.	1 (1)	0 (0)	1 (3)	18 (72)	11 (55)	131	Baik
3.	Saya di beri kesempatan untuk menyampaikan aspirasi kepada atasan.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	16 (64)	13 (65)	135	Sangat Baik
4.	Sikap atasan yang tidak menjaga jarak kepada bawahan membuat saya nyaman saat bekerja.	0 (0)	1 (2)	4 (12)	11 (44)	15 (75)	133	Sangat Baik
5.	Saya selalu berkoordinasi dengan rekan kerja saat melaksanakan pekerjaan.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	18 (72)	12 (60)	135	Sangat Baik
6.	Saya selalu dilibatkan dalam rapat untuk menyelesaikan suatu masalah.	0 (0)	1 (2)	12 (36)	13 (52)	5 (25)	115	Baik
7.	Koordinasi yang intens antar rekan kerja membuat pekerjaan berjalan lancar.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	16 (64)	14 (70)	137	Sangat Baik
8.	Disaat berkomunikasi dengan rekan kerja saya selalu menggunakan bahasa yang sopan dan kata-kata yang mudah dimengerti.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	14 (56)	16 (80)	139	Sangat Baik
9.	Saya selalu berkoordinasi dengan rekan beda bagian saat melaksanakan pekerjaan.	0 (0)	0 (0)	5 (15)	14 (56)	12 (60)	131	Baik
10.	Saya berusaha saling membantu dalam	0	2	3	16	10	127	Sangat

	menyelesaikan masalah yang muncul antara bagian yang berbeda.	(0)	(4)	(9)	(64)	(50)		Baik
11.	Koordinasi yang intens dengan rekan beda bagian membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan lancar.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	12 (48)	15 (75)	135	Sangat Baik
12.	Saat berkomunikasi saya tidak menggunakan istilah yang sulit dimengerti oleh rekan beda bagian.	0 (0)	2 (4)	3 (9)	12 (48)	14 (70)	131	Baik
Rata-Rata Skor							131,66	Sangat Baik

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata skor untuk tanggapan responden mengenai komunikasi sebesar 131,66 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Dari hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa karyawan selalu berkoordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasa perintah atau informasi yang disampaikan atasan menggunakan kata-kata atau simbol-simbol yang mudah dimengerti, di beri kesempatan untuk menyampaikan aspirasi kepada atasan dan sikap atasan yang tidak menjaga jarak kepada bawahan membuat karyawan nyaman saat bekerja. Hal ini menandakan karyawan dalam melakukan komunikasi vertikal antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasan di *Catering Kiara Sejahtera Utama* sudah berjalan dengan baik dan lancar tanpa adanya hambatan dalam penyampaian informasi. Karyawan selalu berkoordinasi dengan rekan kerja saat melaksanakan pekerjaan, dilibatkan dalam rapat untuk menyelesaikan suatu masalah, karyawan merasa koordinasi yang intens antar rekan kerja membuat pekerjaan berjalan lancar dan disaat berkomunikasi dengan rekan kerja karyawan selalu menggunakan bahasa yang sopan dan kata-kata yang mudah dimengerti. Hal ini

menandakan karyawan dalam melakukan komunikasi horizontal antara sesama rekan kerja di *Catering Kiara Sejahtera Utama* sudah berjalan baik dikarenakan adanya ketergantungan dengan bagian lain yang membuat karyawan harus selalu berkoordinasi dengan rekan kerja. Karyawan selalu berkoordinasi dengan rekan beda bagian saat melaksanakan pekerjaan, karyawan berusaha saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang muncul antara bagian yang berbeda, karyawan merasa koordinasi yang intens dengan rekan beda bagian membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan lancar dan disaat karyawan berkomunikasi dengan rekan beda bagian tidak menggunakan istilah yang sulit dimengerti. Hal ini menandakan karyawan dalam melakukan komunikasi diagonal antara rekan beda bagian di *Catering Kiara Sejahtera Utama* sudah baik dikarenakan tuntutan ketergantungan antara satu bagian dengan bagian yang lain.

4.3.3. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pada kuesioner ini karyawan dinilai oleh 2 orang *supervisor* yang mengawasi mereka secara langsung. Berikut adalah tabel yang menunjukkan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Karyawan dapat memenuhi volume kerja yang telah ditetapkan <i>catering</i> .	0 (0)	0 (0)	1 (3)	10 (40)	20 (100)	143	Sangat Tinggi
2.	Karyawan dalam melakukan pekerjaan teliti.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	11 (44)	17 (85)	138	Sangat Tinggi
3.	Karyawan berusaha	0	0	2	10	19	141	Sangat

	untuk menjalankan pekerjaan dengan lebih efektif.	(0)	(0)	(6)	(40)	(95)		Tinggi
4.	Karyawan selalu memperhatikan kualitas hasil pekerjaan.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	16 (64)	14 (70)	137	Sangat Tinggi
5.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	13 (52)	17 (85)	140	Sangat Tinggi
6.	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efisien.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	11 (44)	16 (80)	136	Sangat Tinggi
7.	Karyawan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan <i>catering</i> .	0 (0)	0 (0)	2 (6)	14 (56)	15 (75)	137	Sangat Tinggi
8.	Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang ditetapkan <i>catering</i> .	0 (0)	0 (0)	4 (12)	13 (52)	14 (70)	134	Sangat Tinggi
9.	Karyawan dapat mengikuti instruksi yang diberikan.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	14 (56)	14 (70)	135	Sangat Tinggi
10.	Karyawan mampu mengatasi masalah pekerjaan dan tidak perlu menunggu perintah dari atasan.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	21 (84)	6 (30)	126	Sangat Tinggi
11.	Karyawan aktif memberikan masukan disaat terjadi permasalahan.	0 (0)	0 (0)	14 (42)	17 (68)	0 (0)	110	Tinggi
12.	Karyawan dapat bekerja dengan baik	0	0	4	5	22	142	Sangat Tinggi

	meskipun tidak diawasi oleh atasan	(0)	(0)	(12)	(20)	(110)		
13.	Karyawan selalu bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan saat bekerja	0 (0)	0 (0)	1 (3)	14 (56)	16 (80)	139	Sangat Tinggi
14.	Karyawan terlibat dalam pemecahan masalah yang terjadi dalam tim kerja.	0 (0)	0 (0)	12 (36)	14 (56)	5 (25)	117	Tinggi
15.	Karyawan menganggap masalah yang dihadapi tim kerja adalah masalah bersama.	0 (0)	0 (0)	16 (48)	12 (48)	3 (15)	111	Tinggi
16.	Karyawan sering membantu masalah yang dialami rekan kerja.	0 (0)	1 (2)	8 (24)	13 (52)	9 (45)	123	Tinggi
Rata-Rata Skor							131,81	Sangat Tinggi

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata skor untuk tanggapan responden mengenai kinerja karyawan sebesar 131,81 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dari hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa karyawan dapat memenuhi volume kerja yang telah ditetapkan *catering*, dalam melakukan pekerjaan teliti, berusaha untuk menjalankan pekerjaan dengan lebih efektif dan selalu memperhatikan kualitas hasil pekerjaan. Artinya kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya selalu memperhatikan ketelitian, kerapian dan tidak mengabaikan volume kerja agar dapat mengurangi tingkat kesalahan saat melakukan pekerjaan. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dapat mengerjakan pekerjaan dengan efisien, dapat memenuhi target yang telah ditetapkan *catering* dan hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang ditetapkan *catering*. Artinya kuantitas hasil kerja karyawan

sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan sehingga efektivitas dan efisiensi terlaksana sesuai tujuan perusahaan. Karyawan dapat mengikuti instruksi yang diberikan, mampu mengatasi masalah pekerjaan dan tidak perlu menunggu perintah dari atasan, aktif memberikan masukan disaat terjadi permasalahan dan dapat bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi oleh atasan. Artinya karyawan handal dalam melakukan pekerjaan dapat mengikuti instruksi yang diberikan, inisiatif untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah. Karyawan selalu bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan saat bekerja, terlibat dalam pemecahan masalah yang terjadi dalam tim kerja, menganggap masalah yang dihadapi tim kerja adalah masalah bersama dan sering membantu masalah yang dialami rekan kerja. Artinya karyawan memiliki sikap kerja yang baik, mau untuk bekerjasama dan bersedia untuk terlibat dengan karyawan lain.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansinya yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	((Constant)	35.288	12.975		2.720	.011
	Lingkungan Kerja	.445	.247	.366	1.802	.082
	Komunikasi	.163	.269	.123	.605	.550

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Dari hasil persamaan regresi dapat disimpulkan persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 35,288 + 0,445X_1 + 0,163X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Komunikasi

e : Error

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) dan komunikasi (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya terdapat pengaruh yang searah antara lingkungan kerja dan komunikasi dengan kinerja karyawan. Sehingga jika lingkungan kerja dan komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja dan komunikasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

4.4.2. Hasil Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen yaitu lingkungan kerja dan komunikasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara individual/parsial.

Cara melakukan uji t dilakukan dengan apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi (α) < 0,05 maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara positif dan signifikan sehingga hipotesis diterima. Untuk menentukan t tabel dengan $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dan menggunakan df (*degree of freedom*) dengan rumus $df = n-k-1$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen. Sehingga df yang digunakan adalah $31-2-1 = 28$. Maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,048. Untuk pengujian masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.6 diatas. Maka hasil pengujian untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Pengujian hipotesis pertama:

H₀ : b₁ = 0 artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : b₁ > 0 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $1,802 < 2,048$ dan nilai signifikan $0,082 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun peningkatan tersebut kecil/sedikit sehingga pengaruhnya menjadi tidak signifikan antar variabel.

Pengujian hipotesis kedua:

$H_0 : b_2 = 0$ artinya komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_2 > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai variabel komunikasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $0,605 < 2,048$ dan nilai signifikan $0,550 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika komunikasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun peningkatan tersebut kecil/sedikit sehingga pengaruhnya menjadi tidak signifikan antar variabel.

4.4.3. Hasil Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen/bebas yaitu lingkungan kerja dan komunikasi yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat yaitu kinerja karyawan.

Cara melakukan uji F dilakukan dengan apabila F hitung $> F$ tabel dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen secara positif dan signifikan sehingga hipotesis diterima. Untuk menentukan F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 29$, maka nilai F tabelnya adalah 3,33. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.186	2	145.093	3.458	.045 ^b
	Residual	1174.782	28	41.956		
	Total	1464.968	30			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 dilakukan pengujian hipotesis melalui uji F yaitu menguji pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja.

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis uji F pada tabel diatas menunjukkan nilai sig $0,045 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan taraf kesalahan 5% dengan F tabel sebesar 3,33. Nilai F hitung $3,458 >$ nilai F tabel yaitu 3,33 yang artinya terdapat pengaruh. Maka dari itu H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga jika lingkungan kerja dan komunikasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.4.4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.141	6.47738

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

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat tampilan output SPSS model *summary* besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,141. Hal ini berarti 14,1% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan komunikasi. Sedangkan sisanya 85,9% didapatkan dari ($100\% - 14,1\% = 85,9\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hipotesis pertama lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan ditolak. Meskipun berdasarkan hasil analisis deskriptif lingkungan kerja yang ada di *Catering Kiara Sejahtera Utama* sudah sangat mendukung karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja, namun lingkungan kerja yang nyaman tersebut bukan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat juga disebabkan karna karyawan lebih berfokus pada faktor-faktor lain diluar model dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bukhari dan Pasaribu (2019) dan Supriaddin (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berbeda dengan penelitian yang dilakukan Riyanto dan Susilowati (2018) dan Sari (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan data objek yang dijadikan sampel pada penelitian ini tidak berhasil membuktikan hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis kedua komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan ditolak. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan *Catering Kiara Sejahtera Utama* terkadang masih canggung untuk menanyakan tugas yang diberikan atasan dan tidak melaporkan *complaint* yang diberikan pelanggan kepada atasan, sehingga tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan maksimal dan *complaint* yang seharusnya dapat segera dibenahi menjadi tidak dibenahi. Selain itu hal ini dapat juga disebabkan karena faktor-faktor lain diluar model dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari (2019), Saputri dan Pamikarsih (2022) dan Rahman (2022) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto dan Susilowati (2018) dan Rodiyana et al., (2022) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan data objek yang dijadikan sampel pada penelitian ini tidak berhasil membuktikan hubungan antara variabel komunikasi dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis ketiga lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima. Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan lingkungan kerja memiliki rata-rata skor yang termasuk kategori sangat mendukung, komunikasi dengan rata-rata skor yang termasuk dalam kategori sangat baik dan kinerja karyawan dengan rata-rata skor yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rodiyana et al., (2022) dan Sari (2019) yang menyatakan lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.