

EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE MOTIVATION IN THE MINING COMPANY PT. SAMANTAKA BATUBARA RIAU

Dominicus Josephus Swanto Tjahjana^{1*}, Hidayat Syahputra², Ria Darmasari³, Yutiandri Rivai⁴, Ermina Rusilawati⁵

^{1,2,3,4,5}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia
Email: swantotjahjana@gmail.com

ABSTRACT

The influence of communication and work environment on employee performance is an important factor to increase an effective and growing company. In this study there are problems that the researchers found. The object of this research is PT, Samantaka Batubara Riau. Based on the initial observation that the number of employees of PT. Samantaka Batubara Riau numbered 44 people consisting of various divisions. But what is very unfortunate is that from 2016-2020 the number of employees at PT. Samantaka Batubara Riau has the same amount but the company's results are inconsistent and priceless. The news that circulated at the beginning was due to communication factors and an uncomfortable environment that was present every year so that it affected employee performance so that the researchers were interested in researching more deeply to find out the effect of communication on employee performance at PT. Samantaka Batubara Riau and the influence of the work environment on the performance of employees of PT. Riau Coal Samantaka. This research uses empirical study methods and field studies using questionnaires and the results obtained are that effective communication greatly affects the workings of the company. Communication is a vital communication tool in work besides the work environment also greatly affects employee productivity. There needs to be awareness from the company to see this influence so that the company can also advance and develop

Keywords: *Work Environment; Communication; Work Motivation*

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PERTAMBANGAN PT. SAMANTAKA BATUBARA RIAU

ABSTRAK

Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan perusahaan yang efektif dan berkembang. Dalam penelitian ini terdapat permasalahan yang peneliti temukan. Objek penelitian ini adalah PT, Samantaka Batubara Riau. Berdasarkan observasi awal bahwa jumlah karyawan PT. Samantaka Batubara Riau berjumlah 44 orang yang terdiri dari berbagai divisi. Namun yang sangat disayangkan adalah dari tahun 2016-2020 jumlah karyawan pada PT. Samantaka Batubara Riau berjumlah sama namun hasil perusahaan tidak konsisten dan ternilai pasang surut. Kabar yang beredar di awal dikarenakan adanya faktor-faktor komunikasi dan lingkungan yang kurang nyaman yang hadir setiap tahun sehingga mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dari hal itu peneliti kemudian tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Riau dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Riau. Penelitian ini menggunakan metode studi empiris dan studi lapangan dengan menggunakan kuisioner dan hasil yang didapat bahwa benar komunikasi yang efektif sangat mempengaruhi jalannya roda kerja di perusahaan. Komunikasi merupakan alat komunikasi yang vital didalam bekerja selain itu Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Perlu adanya kesadaran dari perusahaan untuk melihat pengaruh ini agar Perusahaan juga dapat maju.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Komunikasi; Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan social setiap orang yang hidup dalam suatu komunitas pergaulan selalu akan terpengaruh dengan lingkungan dan cara seseorang tersebut dalam berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Hal ini merupakan bentuk konsekuensi yang harus dilakukan bagi siapa saja yang akan hidup ditengah-tengah masyarakat. Begitu juga halnya didalam sebuah Perusahaan, menurut (Ella, 2019) persaingan yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan agar senantiasa selalu berbenah diri dengan menerapkan berbagai bentuk strategi untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut salah satunya adalah meningkatkan mutu sumber daya manusia karyawan dan meningkatkan kualitas perusahaan dengan cara melakukan penilaian terhadap kinerja (*job performance*) yang dicapai oleh organisasi yang bersangkutan

Dalam era globalisasi ini, berbagai kompleksitas permasalahan dihadapi oleh beberapa Perusahaan di Indonesia, sehingga mau tidak mau perusahaan harus bergerak cepa tuntut menemukan solusi yang cepat, tepat, dan akurat untuk mengatasi permasalahan tersebut. Permasalahan yang kerap muncul di berbagai perusahaan ialah berhubungan dengan tenaga kerja. Tidak dapat dipungkiri, disatu sisi tenagakerja menjadi bagian yang paling vital untuk mewujudkan cita-cita perusahaan. Namun sebaliknya, menurut (Dimas, 2016) tenaga kerja juga dapat menjadi ancaman yang nyata bagi perusahaan bila tenaga kerja tersebut tidak siap untuk menghadapi segala tantangan, persaingan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya.

Untuk mencapai mewujudkan perusahaan yang efektif maka salah satu faktor penting untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah komunikasi. Menurut Onong Uchjana Effendy dalam bukunya yang berjudul “Dinamika Komunikasi” menyebutkan bahwa “Pengertian komunikasi harus dilihat dari dua sudut pandang, yaitu pengertian secara umum dan pengertian secara paradigmatis. Definisi komunikasi secara umum itupun harus juga dilihat dari dua segi, yaitu pengertian komunikasi secara etimologis dan pengertian komunikasi secara terminologis. Secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa latin *communicatio* yang bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Dalam penelitian (Zikri, 2017) mendefinisikan kata sama yang dimaksudkan adalah sama makna. Jadi dalam pengertian ini, komunikasi berlangsung manakala orang-orang yang terlibat di dalamnya memiliki kesamaan makna mengenai suatu hal yang tengah dikomunikasikannya itu. Dengan kata lain, jika orang-orang yang terlibat di dalamnya saling memahami apa yang dikomunikasikannya yaitu, maka hubungan antara mereka bersifat komunikatif.”

Komunikasi merupakan sarana efektif dari suatu proses manajemen perusahaan. Setiap karyawan mutlak memerlukan komunikasi antara yang satu dengan yang lainnya. Setiap instruksi harus disampaikan dengan jelas baik secara vertikal maupun horizontal untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman yang sangat mungkin terjadi selama bekerja. Hal tersebut juga dinyatakan oleh beberapa ahli seperti Septiadi dan Supartha. Ia mengatakan bahwa tujuan komunikasi terhadap karyawan yakni dapat memberikan dan menerima informasi dengan baik sehingga meningkatkan semangat kerja di dalam diri masing-masing individu dalam suatu organisasi. Selain itu, Johan juga menyatakan bahwa komunikasi bertujuan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih puas. Kemudian Ali and Haider mengatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, menurut *Carriere and Bourque* yang dikutip dari penelitian (Bobby, 2016) mengatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Bakanauskienė juga mengatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tuzun mengatakan karyawan akan lebih puas dengan komunikasi di tingkat level mereka bekerja dari pada organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian sebelumnya ini menyiratkan bahwa komunikasi organisasi mampu membantu organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain komunikasi, Faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan gairah kerja seorang karyawan sehingga bekerja secara optimal dan merasa nyaman. Hal ini sering dijumpai di beberapa Perusahaan yang berada di Kota Pekanbaru dimana masa kerja karyawannya sampai puluhan tahun lamanya. Begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan seorang karyawan merasa kurang puas atau tertekan psikologisnya sehingga dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan tersebut.

Hasil Penelitian dari (Diana, 2013) berpendapat bahwa segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Dalam penelitian ini konteks lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana karyawan mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Maka berhubungan dengan konsep diatas, maka penulis tertarik untuk membuat suatu riset. Dalam Penelitian ini yang bersumber pada penelitian (Sri, 2018) melakukan objek penelitian di perusahaan pertambangan PT. Samantaka Batubara Riau. Dapat diketahui bahwa perusahaan pertambangan PT. Samantaka Batubara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara yang berdiri sejak tahun 2014. PT. Samantaka Batubara merupakan anak Perusahaan dari Induk Perusahaan yang bernama Blackgold. Blackgold memiliki hak atas konsesi PT Samantaka Batubara hingga tahun 2023. Sesuai dengan jadwal produksi perusahaan, tingkat produksi target untuk PT Samantaka Batubara adalah 4Mtpa batubara, karena asset tersebut memiliki

cadangan yang cukup untuk berproduksi pada tingkat ini selama lebih dari 15 tahun berdasarkan data base geologi saat ini dan asumsi ekonomi yang digunakan untuk desainnya.

Berdasarkan observasi awal didapat informasi bahwa perusahaan pertambangan PT. Samantaka Batubara Riau memiliki karyawan mencapai 44 (empat puluh empat) orang dari berbagai divisi kerja dan dari latar belakang pendidikan yang berbeda pula.

Selanjutnya, penulis juga menemukan permasalahan yang cukup signifikan yakni dengan jumlah karyawan PT. Samantaka Batubara Riau sebanyak 44 orang tersebut ternyata memberikan hasil kinerja yang berbeda-beda setiap tahunnya. Berdasarkan informasi data yang dikelola oleh Dandy Juanda (2012) ditemukan bahwa pada tahun 2017 PT. Samantaka batubara mengalami penurunan secara fluktuasi hingga mencapai minus 8%, sementara ditahun 2018 PT. Samantaka batubara mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan hingga mencapai 39,64%. Lalu ditahun 2019 kembali PT. Samantaka batubara mengalami penurunan hingga minus 33% sementara ditahun 2020 kembali mengalami kenaikan hingga 89%.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh oleh PT. Samantaka Batubara Riau setiap tahunnya tidak konsisten. Tentu ini dipengaruhi oleh hasil kerja karyawan yang kurang stabil sehingga target perusahaan tiap tahunnya mengalami pasang surut. Setelah beberapa kali penulis melakukan observasi awal terhadap karyawan PT. Samantaka Batubara, maka penulis menemukan beberapa pokok permasalahan yang terjadi yakni setiap tahunnya karyawan mengalami demotivasi atau penurunan motivasi kerja yang timbul di lingkungan kerja PT. Samantaka batubara. Alasan demotivasi kerja tersebut dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan baik secara vertikal maupun horizontal dan atasan dari PT. Samantaka Batubara kurang memperhatikan dan tidak mensupport segala kebutuhan karyawannya selama bekerja di PT. Samantaka Batubara.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka Penulis juga mengangkat penelitian yang dilakukan oleh Dandy Junanda (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samantaka Batubara Provinsi Riau dan peneliti menambahkan variable kompensasi dalam penelitian ini. Maka dari itu, judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Pertambangan PT. Samantaka Batubara Riau”**.

Penelitian yang dilakukan di PT. Samantaka Batubara Riau sebelumnya sudah dilakukan oleh Dandy Junanda di Tahun 2021. Namun penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini. Perbedaannya terletak pada ruang lingkup penelitian. Penelitian terdahulu membahas mengenai motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Provinsi Riau, sementara dalam penelitian ini membahas ruang lingkup penelitian tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Samantaka Batubara Riau. Perbedaan kedua, dimana penelitian sebelumnya membahas hanya dalam ruang lingkup PT. Samantaka Batubara di Peranap Indragiri Hulu sementara dalam penelitian ini membahas cakupan tentang PT. Samantaka Batubara Riau.

Rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini yakni bagaimanakah hubungan antara komunikasi dengan motivasi kerja karyawan PT. Samantaka Batubara Riau, dan bagaimanakah hubungan antara lingkungan kerja dgn motivasi kerja karyawan PT. Samantaka Batubara Riau. Tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan dan dipakai sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topic komunikasi dan lingkungan kerja. Demikian juga diharapkan dapat memberikan manfaat kepada seluruh Perusahaan yang ada di Indonesia dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Kerja

Menurut Louis Forsdale (1981) yang dikutip dari penelitian (Eva, 2017) menyatakan bahwa *“Communication is the process by which a system is established, maintained, and altered by means of shared signals what operate according to rules”*. Komunikasi adalah suatu proses memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu system dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Pada definisi ini, komunikasi juga dipandang sebagai suatu proses. Yang dimaksud dengan kata signal disini adalah signal yang berupa verbal dan non verbal yang mempunyai aturan tertentu. Dengan adanya aturan ini menjadikan orang yang menerima signal yang telah mengetahui aturannya akan dapat memahami maksud dari signal yang diterimanya. Misalnya setiap bahasa mempunyai aturan tertentu baik bahasa lisan, bahasa tulisan maupun bahasa isyarat. Bila orang yang mengirim signal menggunakan bahasa yang sama dengan orang yang menerima signal, maka sipenerima akan dapat memahami maksud dari signal tersebut, tetapi kalau tidak, mungkin dia tidak dapat memahami maksudnya. Forsdale juga mengatakan bahwa pemberian signal dalam komunikasi dapat dilakukan dengan maksud tertentu atau dengan disadari dan dapat juga terjadi tanpa disadar. Selanjutnya menurut Fahmi (2014) menyatakan bahwa 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. Luthans (2009) komunikasi merupakan pemahaman terhadap sesuatu yang tidak terlihat dan tersembunyi. Menurut Robbins (2011) menyatakan bahwa komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman makna.

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Pertambangan PT. Samantaka Batubara Riau (Dominicus Josephus Swanto Tjahjana, Hidayat Syahputra, Ria Darmasari, Yutiandri Rivai, Ermina Rusilawati)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan merupakan organ yang vital untuk menentukan kesuksesan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja para karyawan karena lingkungan kerja menggambarkan suasana hati atau tempat seorang karyawan melakukan aktivitas setiap harinya di Perusahaan. Menurut Munandar (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi: kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. Menurut Isyandi (2004) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja". Anggiat (2018) mendefinisikan mengenai pengertian lingkungan kerja bahwa unsur-unsur lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan social menjadi satu kesatuan yang utuh dan tidak dapat dipisahkan dan dapat memberikan pengaruh yang penting baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, baik atau buruknya kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tergantung suasana atau keadaan lingkungan kerjanya. Apabila suasana atau keadaan lingkungan kerja baik, maka motivasi kerja (Bakhroini et al., 2022; Hafni et al., 2022; Putra & Renaldo, 2020) seorang karyawan cenderung akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Handoko (2013) yang dikutip dari penelitian (Yenni, 2020) menyatakan bahwa Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain.

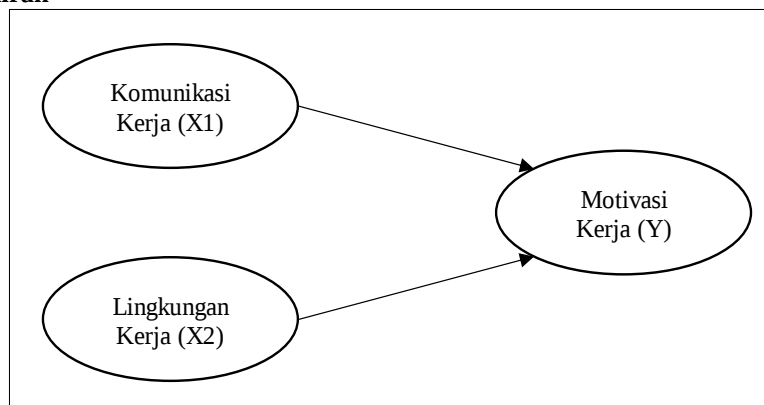
H₁ : Komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Samantaka Batubara

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Isyandi (2004) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja".

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Samantaka Batubara

Kerangka Pemikiran



Sumber, Data Olahan, 2022

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Samantaka Batubara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2022 sampai dengan November 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 44 orang karyawan. Dalam Penelitian ini, teknik penarikan sampel dilakukan dengan metode *Startifield Random Sampling* yaitu dilakukan secara acak pada seluruh karyawan PT. Samantaka Batubara. Pengambilan sampel dilakukan pada 30 Responden dari 44 Karyawan yang tersebar pada beberapa divisi kerja yakni Kepala Teknik Tambang, Wakil Kepala Teknik Tambang, *Staff Mine Plan*, *Staff Stockpile*, *Staff Room Crusher*, *Staff Hauling*, *Staff Surveyor*,

Admin Produksi, Admin Jembatan Timbang, HSE, *Security*, *Driver*, Humas, *Marketing*, Geologis, *Project Control*, *Accounting*, *Finance/Tax*, Admin Marketing Produksi, Hrd/Ga dan *Office Boy*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang dilihat dari komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Karyawan PT. Samantaka Batubara. Dalam hal ini data diperoleh dengan membagi kusioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif, analisis tanggapan responden, uji pendahuluan, uji asumsi klasik dengan SPSS 21.0. Dikarenakan pengujian dengan SPSS 26.0 didapatkan hasil tidak menunjukkan distribusi data normal yang artinya model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif menunjukkan Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samantaka Batubara sebanyak 40 orang. Untuk melihat deskripsi responden penelitian dibagi berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Analisis karakteristik berdasarkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 89 persen dan wanita 11 persen. Kemudian Usia antara 20-25 tahun sebanyak 4 persen, usia antara 26–30 tahun berjumlah 34 persen, usia antara 31-35 tahun berjumlah 48 persen, usia antara 36-40 tahun sebanyak 7 persen dan usia diatas 40 tahun berjumlah 2 persen. Tingkat pendidikan yang diambil sebagai salah satu variabel yang penting dalam penelitian ini adalah yang berpendidikan tamatan SMU sebanyak 64 persen, tamatan Diploma/Akademi 7 persen dan tamatan Sarjana sebanyak 27 persen. Status responden yang bekerja pada PT. Samantaka Batubara adalah berstatus sudah menikah sebanyak 91 persen, yang belum menikah hanya 7 persen dan berstatus Duda sebanyak 2 Persen. Sementara masa kerja karyawan PT. Samantaka Batubara adalah yang bekerja kurang dari 0 tahun sebanyak 2 persen, yang bekerja antara 0-5 tahun sebanyak 12 persen, bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 66 persen dan bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 10 persen.

Analisa Tanggapan Responden

Tanggapan responden terhadap keseluruhan indikator dari variabel kinerja karyawan dapat dikatakan sangat baik. Tanggapan responden terhadap variabel *Komunikasi Kerja* menghasilkan skor tertinggi secara keseluruhan bernilai 336 dengan demikian keseluruhan indikator dari variabel distribusi dapat dikatakan sangat baik. Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja menghasilkan skor tertinggi bernilai 128 dengan demikian keseluruhan indikator dari variable lingkungan kerja dapat dikatakan sangat baik.

Uji Validitas

Uji Validitas adalah Akurasi dan keterpaduan antara data yang telah dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya. Pada uji validitas diperoleh bahwa koefisien korelasi untuk semua variabel dalam penelitian ini pada tingkat kepercayaan 100 persen adalah signifikan. Data dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variable : Lingkungan Kerja								
Pertanyaan	Koefisien Korelasi							Nilai Kritis 5 % (N=30)
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X	
X1	1	0.165	0.298	0.303	0.136	0.110	.555**	0.349
X2	0.165	1	0.147	.403*	.362*	0.343	.639**	
X3	0.298	0.147	1	0.042	0.236	0.168	.590**	
X4	0.303	.403*	0.042	1	0.012	0.343	.529**	
X5	0.136	.362*	0.236	0.012	1	.455*	.637**	
X6	0.110	0.343	0.168	0.343	.455*	1	.646**	
X	.555**	.639**	.590**	.529**	.637**	.646**	1	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Sumber Data: Olahan SPSS 22, 2022

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Variabel Komunikasi		Koefisien Relasi							Nilai Kritis 5% (N=30)
Pertanyaan		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y	
Y1		1	.545**	.763**	.442*	.489**	.785**	.484**	0.349
Y2		.545**	1	.665**	0.312	.385*	.618**	.439*	
Y3		.763**	.665**	1	.556**	.450*	.712**	.487**	
Y4		.442*	0.312	.556**	1	.362*	.454*	.412*	
Y5		.489**	.385*	.450*	.362*	1	.563**	.517**	
Y6		.785**	.618**	.712**	.454*	.563**	1	.507**	
Y		.484**	.439*	.487**	.412*	.517**	.507**	1	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber Data: Olahan SPSS 22, 2022

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan mengenai uji validitas penelitian terhadap variable variable lingkungan kerja dan komunikasi adalah valid. Mengapa demikian, dikarenakan data r tabel dari 30 responden yang diteliti adalah 0,349. Maka rumus untuk memastikan bahwa sebuah data valid adalah, jika nilai r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan dari 6 indikator memiliki data valid.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh Peneliti untuk memastikan apakah quisioner penelitian yang telah dijalankan sudah reliabel sesuai dengan skalanya. Berdasarkan analisis uji reliabilitas diketahui Alpha untuk setiap variabel adalah bernilai lebih besar dari 0.7, sehingga disimpulkan bahwa reliabilitas setiap variabel yang diteliti menunjukkan pengukuran kehandalan yang sudah memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* yang dikemukakan oleh Maholtra dengan nilai yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Alpa	Cronbach's Alpa	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.737	0.7	Reliabel
2	Komunikasi	0.800	0.7	Reliabel
3	Motivasi	0.841	0.7	Reliabel

Sumber Data: Olahan SPSS 22, 2022

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan mengenai uji rebilitas penelitian terhadap setiap variable dan terlihat bahwa nilai uji rebilitas terhadap variable lingkungan kerja (X) lebih besar dibandingkan nilai *Cronbach's alpa* ($0,737 > 0,7$) dan nilai variable Komunikasi (Y) lebih besar dibandingkan nilai *Cronbach's alpa* ($0,8 > 0,7$). Hal ini diartikan bahwa keseluruhan daripada variable lingkungan kerja dan komunikasi adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Samantaka Batubara Provinsi Riau

Komunikasi merupakan sarana efektif dari suatu proses manajemen perusahaan. Setiap karyawan mutlak memerlukan komunikasi antara yang satu dengan yang lainnya. Setiap instruksi harus disampaikan dengan jelas baik secara vertical maupun horizontal untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman yang sangat mungkin terjadi selama bekerja

Untuk mengetahui bagaimanakah Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Riau, demi alasan sebuah keilmiahan sebuah penelitian, maka peneliti akan membahas dari hasil tanggapan para karyawan PT. Samantaka Batubara Riau melalui quisioner yang sudah dijalankan. Berikut hasilnya: Setiap Ada Instruksi Urgent, Atasan Karyawan Hanya Menginformasikan Lewat Whatsaap Group Dan Tidak Perlu Menelepon Bawahanya. Untuk dapat mengetahui tanggapan dari para responden karyawan PT. Samantaka Batubara Riau terkait Setiap Ada Instruksi Urgent, Atasan Karyawan Hanya Menginformasikan Lewat Whatsaap Group Dan Tidak Perlu Menelepon Bawahanya, maka dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 4. Tanggapan Responden mengenai Setiap Ada Instruksi Urgent, Atasan Karyawan Hanya Menginformasikan Lewat Whatsaap Group Dan Tidak Perlu Menelepon Bawahnya

No	Variabel Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	11	37%
2	Tidak Setuju	16	53%
3	Kurang Setuju	3	10%
4	Setuju	0	0%
5	Sangat Setuju	0	0%
	Jumlah	30	100%

Sumber Data: Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa yang mengetakan sangat tidak setuju berjumlah 11 responden atau 37 %, yang mengtakan tidak setuju berjumlah 16 responden atau sekitar 53 % dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 3 orang atau 10%. Berhubung yang menjawab Tidak Setuju lebih dominan daripada setuju, Maka, sudah dapat dipastikan bahwa Setiap Ada Instruksi Urgent, Atasan Karyawan tidak dapat hanya menginformasikan lewat whatsapp group saja. Perlu adanya komunikasi 2 (dua) arah karena menentukan kevalidan informasi dan instruksi yang akan diterima oleh karyawan tersebut.

Komunikasi Yang Efektif Membuat Karyawan Bosan Dan Malas Bekerja Untuk dapat mengetahui tanggapan dari para responden karyawan PT. Samantaka Batubara terkait Komunikasi Yang efektif membuat karyawan bosan dan malas bekerja, maka dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 5. Tanggapan Responden mengenai Komunikasi Yang Efektif Membuat Karyawan Bosan Dan Malas Bekerja

No	Variabel Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	7	23%
2	Tidak Setuju	15	50%
3	Kurang Setuju	8	27%
4	Setuju	0	0%
5	Sangat Setuju	0	0%
	Jumlah	30	100%

Sumber Data: Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa yang mengetakan sangat tidak setuju berjumlah 7 responden atau 23 %, yang mengatakan tidak setuju berjumlah 15 responden atau sekitar 50 % dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 8 orang atau 27%. Berhubung yang menjawab Tidak Setuju lebih dominan daripada setuju, Maka, sudah dapat dipastikan bahwa Komunikasi Yang Efektif Membuat Karyawan Bosan Dan Malas Bekerja. Perlu adanya komunikasi 2 (dua) arah karena adalah tidak benar. Justru dari keseluruhan karyawan menginginkan adanya komunikasi yang efektif yang dibangun dengan dua arah agar setiap karyawan memahami terhadap indtruksi yang akan diberikan.

Setiap Ada Instruksi Baru, Atasan Karyawan Wajib Memberitahukan Kepada Karyawan Hanya By Email. Untuk dapat mengetahui tanggapan dari para responden karyawan PT. Samantaka Batubara terkait Setiap Ada Instruksi Baru, Atasan Karyawan Wajib Memberitahukan Kepada Karyawan Hanya By Email, maka dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 6. Tanggapan Responden mengenai Setiap Ada Instruksi Baru, Atasan Karyawan Wajib Memberitahukan Kepada Karyawan Hanya By Email

No	Variabel Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	10	33%
2	Tidak Setuju	16	53%
3	Kurang Setuju	4	13%
4	Setuju	0	0%
5	Sangat Setuju	0	0%
	Jumlah	30	100%

Sumber Data: Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa yang mengetakan sangat tidak setuju berjumlah 10 responden atau 33 %, yang mengatakan tidak setuju berjumlah 16 responden atau sekitar 53 % dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 4 orang atau 13%. Berhubung yang menjawab Tidak Setuju lebih dominan daripada setuju, Maka, sudah dapat dipastikan bahwa Setiap Ada Instruksi Baru, Atasan Karyawan Wajib

Memberitahukan Kepada seluruh Karyawan dengan media komunikasi apapun, tidak perlu hanya 1 media saja, melainkan banyak media,

Atasan Karyawan Wajib Memberitahukan Informasi Kepada Bawahan Melalui Whatsap Group, Call Whatsapp Dan Email Secara Bersamaan. Untuk dapat mengetahui tanggapan dari para responden karyawan PT. Samantaka Batubara terkait Atasan Karyawan Wajib Memberitahukan Informasi Kepada Bawahan Melalui Whatsap Group, Call Whatsap Dan Email Secara Bersamaan, maka dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 7. Tanggapan Responden mengenai Atasan Karyawan Wajib Memberitahukan Informasi Kepada Bawahan Melalui Whatsap Group, Call Whatsap Dan Email Secara Bersamaan

No	Variabel Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	8	27%
2	Tidak Setuju	13	43%
3	Kurang Setuju	9	30%
4	Setuju	0	0%
5	Sangat Setuju	0	0%
	Jumlah	30	100%

Sumber Data: Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa yang mengetakan sangat tidak setuju berjumlah 8 responden atau 27 %, yang mengatakan tidak setuju berjumlah 13 responden atau sekitar 43 % dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 9 orang atau 30%. Berhubung yang menjawab Tidak Setuju lebih dominan daripada setuju, Maka, sudah dapat dipastikan bahwa Atasan Karyawan Wajib Memberitahukan Informasi Kepada Bawahan Melalui Whatsap Group, Call Whatsap Dan Email Secara Bersamaan.

Atasan Karyawan Dalam Menginformasikan Sesuatu Kepada Bawahan Tidak Boleh Marah-Marah. Untuk dapat mengetahui tanggapan dari para responden PT. Samantaka Batubara terkait Atasan Karyawan Dalam Menginformasikan Sesuatu Kepada Bawahan Tidak Boleh Marah-Marah, maka dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 8. Tanggapan Responden mengenai Atasan Karyawan Dalam Menginformasikan Sesuatu Kepada Bawahan Tidak Boleh Marah-Marah

No	Variabel Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	14	47%
2	Tidak Setuju	13	43%
3	Kurang Setuju	3	10%
4	Setuju	0	0%
5	Sangat Setuju	0	0%
	Jumlah	30	100%

Sumber Data: Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa yang mengatakan sangat tidak setuju berjumlah 14 responden atau 47 %, yang mengatakan tidak setuju berjumlah 13 responden atau sekitar 43 % dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 3 orang atau 10%. Berhubung yang menjawab Tidak Setuju lebih dominan daripada setuju, Maka, sudah dapat dipastikan bahwa Atasan Karyawan Dalam Menginformasikan Sesuatu Kepada Bawahan harus tegas dan berwibawa. Setiap karyawan juga tidak setuju jika mereka diperlakukan dengan manja.

Ketika Karyawan Miss Dalam Melakukan Pekerjaan, Atasan Karyawan Menyalahkan Kesalahan Terhadap Karyawan. Untuk dapat mengetahui tanggapan dari para responden PT. Samantaka Batubara terkait, ketika Karyawan Miss Dalam Melakukan Pekerjaan, Atasan Karyawan Menyalahkan Kesalahan Terhadap Karyawan, maka dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 9. Tanggapan Responden mengenai Karyawan Miss Dalam Melakukan Pekerjaan, Atasan Karyawan Menyalahkan Kesalahan Terhadap Karyawan

No	Variabel Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	11	37%
2	Tidak Setuju	14	47%
3	Kurang Setuju	5	17%
4	Setuju	0	0%
5	Sangat Setuju	0	0%
	Jumlah	30	100%

Sumber Data: Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa yang mengatakan Sangat tidak setuju berjumlah 11 responden atau 37 %, yang mengatakan tidak setuju berjumlah 14 responden atau sekitar 47 % dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 5 orang atau 17%. Berhubung yang menjawab Tidak Setuju lebih dominan daripada setuju, Maka, sudah dapat dipastikan bahwa ketika Karyawan Miss dalam Melakukan Pekerjaan, Atasan Karyawan tidak dibenarkan untu menyalahkan Kesalahan Terhadap Karyawan. Perlu ada binaan ataupun motivasi serta komunikasi yang baik dari seorang pemimpin agar dikemudian harinya seorang karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahannya kembali.

Maka berdasarkan uraian diatas. Summary tentang variable pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT, Samantaka Batubara Riau adalah sebagai berikut. Persentase tertinggi terletak pada indicator dengan skor terbanyak yakni 128 dan yang persentase yang paling rendah terletak pada komunikasi yang efektif membuat karyawan bosan dan malas bekerja dan atasan karyawan wajib memberitahukan informasi kepada bawahan melalui whatsapp group, call whatsapp dan email secara bersamaan etak pada indicator fasilitas yang diberikan perusahaan dengan skor 61. Kriteria penilaian terhadap 2 indicator ini adalah tidak setuju. Responden dominan bahwa seorang atasan tidak setuju jika tidak aktif dalam menginformasikan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, para respnden menginginkan bahwa atasan wajib aktif untuk memberikan informasi dan juga aktif dalam menegur karyawan yang dirasa melanggar aturan perusahaan. Begitu juga dengan indicator yang lainnya, beberapa karyawan pun tidak menginginkan jika seorang atasan harsu menginformasikan sebuah informasi dari berbagai platform, alasan disini bahwa seorang atasan harus bijak, iya harus teliti untuk melihat perkembangan karawanna, ia harus bijak untuk memberikan pelatihan kepada karyawan yang kurang mampu dengan cepar menangkap informasi darinya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Samantaka Batubara Provinsi Riau
Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen dari dalam organisasi dan dari luar organisasi yang mempengaruhi organisasi dan merupakan komponen yang dapat dikendalikan (*controllable factor*) dan sebagai komponen yang tidak dapat dikendalikan (*controllable factor*) dan sebagai komponen yang tidak dapat dikendalikan (*uncontrollable factor*).

Untuk mengetahui bagaimanakah Pengaruh lingkungan kerja terhada kinerja karyawan PT. Riau Samantaka Batubara, demi alasan sebuah keilmiah sebuah penelitian, maka peneliti akan membahas dari hasil tanggapan para karyawan PT. Riau Samantaka Batubara melalui quisioner yang sudah dijalankan. Berikut hasilnya gaji/upah yang telah diberikan PT. Samantaka Batubara Riau kepada karyawan sudah memenuhi kebutuhan karyawan.

Untuk dapat mengetahui tanggapan dari para responden karyawan PT. Riau Samantaka Batubara terkait Gaji/upah yang telah diberikan PT. Samantaka Batubara Riau kepada karyawan sudah memenuhi kebutuhan karyawan, maka dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 10. Tanggapan Responden mengenai Gaji/upah yang telah diberikan PT. Samantaka Batubara Riau kepada karyawan sudah memenuhi kebutuhan karyawan

No	Variabel Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	3%
4	Setuju	20	67%
5	Sangat Setuju	9	30%
	Jumlah	30	100%

Sumber Data: Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa yang mengetakan kurang setuju berjumlah 1 responden atau 3 %, yang mengtakan setuju berjumlah 20 responden atau sekitar 67% dan yang mengatakan sangat setuju berjumlah 9 orang atau 30%. Berhubung yang menjawab Setuju lebih dominan daripada tidaks setuju, Maka, sudah dapat dipastikan bahwa Gaji/upah telah diberikan PT. Samantaka Batubara kepada karyawan sudah memenuhi kebutuhan karyawan PT. Riau Samantaka Batubara.

Tunjangan/Bonus Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Sudah Tepat. Untuk dapat mengetahui tanggapan dari para responden karyawan PT. Riau Samantaka batubara terkait tunjangan/bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah tepat, maka dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 11. Tanggapan Responden mengenai Tunjangan/Bonus Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Sudah Tepat

No	Variabel Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	2	7%
4	Setuju	23	77%
5	Sangat Setuju	5	17%
	Jumlah	30	100%

Sumber Data: Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa yang mengatakan kurang setuju berjumlah 2 responden atau 7 %, yang mengatakan setuju berjumlah 23 responden atau sekitar 77% dan yang mengatakan sangat setuju berjumlah 5 orang atau 17%. Berhubung yang menjawab Setuju lebih dominan daripada tidak setuju, Maka, sudah dapat dipastikan bahwa tanggapan dari para responden karyawan PT. Riau Samantaka Batubara terkait tunjangan/bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah tepat, Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Sudah Lengkap Dan Tepat.

Untuk dapat mengetahui tanggapan dari para responden karyawan PT. Samantaka Batubara terkait fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah lengkap dan tepat, maka dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 12. Tanggapan Responden mengenai Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Sudah Lengkap Dan Tepat

No	Variabel Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	9	30%
4	Setuju	16	53%
5	Sangat Setuju	5	17%
	Jumlah	30	100%

Sumber Data: Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa yang mengatakan kurang setuju berjumlah 9 responden atau 30 %, yang mengatakan setuju berjumlah 16 responden atau sekitar 53% dan yang mengatakan sangat setuju berjumlah 5 orang atau 17%. Berhubung yang menjawab Setuju lebih dominan daripada tidak setuju, Maka, sudah dapat dipastikan bahwa tanggapan dari para responden karyawan PT. Riau Samantaka Batubara terkait fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah lengkap dan tepat.

Lingkungan Kerja Sudah Bersih dan Rapi. Untuk dapat mengetahui tanggapan dari para responden karyawan PT. Samantaka Batubara terkait lingkungan kerja sudah bersih dan rapi, maka dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 13. Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja Sudah Bersih Dan Rapi

No	Variabel Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	2	7%
4	Setuju	23	77%
5	Sangat Setuju	5	17%
	Jumlah	30	100%

Sumber Data: Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa yang mengatakan kurang setuju berjumlah 2 responden atau 7 %, yang mengatakan setuju berjumlah 23 responden atau sekitar 77% dan yang mengatakan sangat setuju berjumlah 5 orang atau 17%. Berhubung yang menjawab Setuju lebih dominan daripada tidak setuju, Maka, sudah dapat dipastikan bahwa tanggapan dari para responden karyawan PT. Riau Samantaka Batubara terkait lingkungan kerja sudah bersih dan rapi sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Sudah Memberikan Kenyamanan Buat Karyawan. Untuk dapat mengetahui tanggapan dari para responden karyawan PT. Riau Samantaka Batubara Riau terkait lingkungan kerja sudah memberikan kenyamanan buat karyawan, maka dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 14. Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja Sudah Memberikan Kenyamanan Buat Karyawan

No	Variabel Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	6	20%
4	Setuju	19	63%
5	Sangat Setuju	5	17%
	Jumlah	30	100%

Sumber Data: Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa yang mengatakan kurang setuju berjumlah 6 responden atau 20 %, yang mengatakan setuju berjumlah 19 responden atau sekitar 63% dan yang mengatakan sangat setuju berjumlah 5 orang atau 17%. Berhubung yang menjawab Setuju lebih dominan daripada tidak setuju, Maka, sudah dapat dipastikan bahwa tanggapan dari para responden karyawan PT. Samantaka Batubara Riau terkait Lingkungan Kerja Sudah Memberikan Kenyamanan Buat Karyawan,

Atasan Sangat Menghargai Kinerja Dan Usaha Karyawan. Untuk dapat mengetahui tanggapan dari para responden karyawan PT. Samantaka Batubara Riau terkait atasan sangat menghargai kinerja dan usaha karyawan maka dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 15. Tanggapan Responden mengenai Atasan Sangat Menghargai Kinerja Dan Usaha Karyawan

No	Variabel Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	5	17%
4	Setuju	23	77%
5	Sangat Setuju	2	7%
	Jumlah	30	100%

Sumber Data: Primer, 2022

Berdasarkan uraian diatas. Persentase tertinggi terletak pada indikator Gaji/Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan skor terbanyak yakni 128 dan yang persentase yang paling rendah terletak pada indikator fasilitas yang diberikan perusahaan dengan skor 116. Kriteria penilaian yang paling tertinggi dalam penelitian ini adalah kategori setuju. Ini menunjukkan bahwa factor lingkungan kerja yang pokoknya ang dapat membuat karyawan bisa lebih giat dalam bekerja adalah mengenai salary. Dengan gaji yang cukup seorang karyawan dapat loyal kepada perusahaan dan pastinya dapat menyelesaikan seluruh tantangan yang akan diberikan perusahaan. Jika hal tersebut, perusahaan konsisten untuk melihat dan adaptasi akan permasalahan itu sudah pasti Perusahaan akan dapat bergerak dengan efektif, pemasukan perusahaan akan meningkat dengan baik dan terlebih lagi jika perusahaan sudah go internasional maka sudah bisa di pastikan perusahaan akan terhindar dari permasalahan bangkrut dan masalah lainnya.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Samantaka Batubara Riau merupakan salah satu indikator penyebab turunnya kualitas perusahaan dari tahun 2020. Para karyawan sering salah dalam menerapkan pekerjaan dikarenakan briefing instruksi dari atasan tidak menetes keseluruh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil quisioner dari 30 responden dan data tersebut sudah di uji validitas dan reabilitas menggunakan pengukuran Cronbach's alfa. Hasil penelitian diperoleh koefisiensi relasi bernilai 0,8. Tanggapan responden rata-rata menyatakan tidak setuju terhadap atasan yang hanya menyampaikan informasi hanya berdasarkan whatsapp grup. Atasan karyawan perlu bijak dalam memberikan dan melihat kondisi ini dan perlu untuk memiliki kesungguhan dalam membimbing karyawan hingga pada taraf memahami konsep dari visi perusahaan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT, Samantaka Batubara Riau juga merupakan factor pendukung lainnya yang menyebabkan PT. Samantaka Batubara mengalami penurunan di tahun 2020. Dari beberapa quisioner ditemukan bahwa salah satu indikator kenyamanan karyawan adalah mengenai Gaji. Gaji dapat membuat seorang karyawan betah di perusahaan. Sehingga hal ini perlu menjadi *concern* bagi perusahaan untuk dapat mensejahterakan karyawan dengan melihat standart upah pekerja.

DAFTAR RUJUKAN

Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung), . *Jurnal Bisnis Manajemen*, 16.

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Pertambangan PT. Samantaka Batubara Riau (Dominicus Josephus Swanto Tjahjana, Hidayat Syahputra, Ria Darmasari, Yutiandri Rivai, Ermina Rusilawati)

- Bakhroini, Junaedi, A. T., & Putra, R. (2022). Motivation, Work Culture, Commitment, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance in Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Services in Kampar District. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 86–101.
- Chandra, T. E. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Turnover Intention Pada Pt. Cahaya Araminta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 198.
- Febriana Anandana Silalahi, E. A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Indonesia Batam. *Jurnal Equilibria*, 26.
- Hafni, L., Himawan, A., Safari, S., & Firdaus, F. (2022). Effect of Leadership and Workload on Work Motivation and Employees Performance PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Branch. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 60–78.
- Nurhadi, Z. F. (2017). KAJIAN TENTANG EFEKTIVITAS PESAN DALAM KOMUNIKASI. *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran dan Penelitian*, 90-91.
- Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *MSEJ*, 78-79.
- Putra, R., & Renaldo, N. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru melalui Komitmen, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Guru SLTA Sederajat di Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 125–139.
- Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 308.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 20.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *ORBITH*, 72.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis,. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 176-177.
- Triatmanto, E. S. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 50.
- Utama, B. D. (2016). “Pengaruh Komunikasi Organisasi Danlingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Cakra Tranport Utama Jimbaran, Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 3251-3252.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta* , 1.
- Yenni Hartati, S. L. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA. *Jurnal Dimensi*, 297-298.