p-ISSN 2964-6316 e-ISSN 2961-8029

Journal Islamic Business and Enterpreneurship

http://ejournal.uniramalanga.ac.id/index.php/jibe

Volume 4 Number 1. April 2025. 1 – 11

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik, Komunikasi, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wisata Kampung Lele

Delea Adelvi [1,✉], Bayu Pramutoko [2], Rafikhein Novia Ayuanti [3]

[1,2,3] Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Received: February 17, 2025 Accepted: April 07, 2025 Published: April 30, 2025

DOI : https://doi.org/10.33379/jibe.v4i1.6645

Abstract

This study discusses human resource management regarding the influence of physical and non-physical work environment, communication, and work facilities on the performance of Wisata Kampung Lele employees. This study uses a quantitative approach, saturated sampling technique with a sample of 47 employees. The analysis techniques used are validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, t test, and F test. The results of the study found that partially there is a positive and significant influence between the physical and non-physical work environment on the performance of Wisata Kampung Lele employees, this can be seen from the significant value of t of 0.000 <0.05. Communication partially has a positive and significant influence on the performance of Wisata Kampung Lele employees, this can be seen from the significant value of t of 0.000 <0.05. Work facilities partially have a positive and significant influence on the performance of Wisata Kampung Lele employees, this can be seen from the significant value of t of 0.000 <0.05. Physical and non-physical work environment, communication, and work facilities simultaneously have a positive and significant effect on the performance of Wisata Kampung Lele employees, this can be seen from the significant value of F of 0.000 <0.05..

Keywords: *Work Environment, Communication, Work Facilities, and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang manajemen sumberdaya manusia menegenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik, komunikasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Kampung Lele. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampling jenuh dengan sampel 47 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan Wisata Kampung Lele, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar 0,000 < 0,05. Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wisata Kampung Lele, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar 0,000 < 0,05. Fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wiasata Kampung Lele, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja fisik dan non fisik, komunikasi, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wisata Kampung Lele, hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar 0,000 < 0,05.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Fasilitas Kerja, Dan Kinerja Karyawan

✉*Corresponding Author: Delea Adelvi*
Affiliation Address: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri
E-mail: delea71099@gmail.com

PENDAHULUAN

Perekonomian di Indonesia semakin berkembang pesat, namun lapangan pekerjaan yang tersedia masih sangat sedikit serta tingkat pencari kerja begitu banyak sehingga sumber daya manusia yang seharusnya produktif menjadi tertinggal. Dalam era globalisasi saat ini sumber daya manusia yang mumpuni sangat dibutuhkan oleh berbagai perusahaan di segala sektor.

Satu-satunya bidang manajemen umum yang paling signifikan, yang mencakup semua aspek perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan manajemen adalah manajemen sumber daya manusia. Perusahaan perlu mempekerjakan sejumlah besar orang yang kuat, ulet dan mampu bergejolak untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Perusahaan dapat mengungkapkan tujuan masa depan. Karyawan adalah istilah yang sering digunakan untuk menyebut sumber daya manusia. Mengingat posisinya secara eksklusif bertanggung jawab atas pencapaian organisasi tertentu. Agar dapat mencapai keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi, seseorang pemimpin senantiasa melindungi dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawan dengan mengutamakan kondisi area kerja, sarana, serta komunikasi yang berguna untuk karyawan serta untuk kemajuan industri itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor fundamental pendorong pertumbuhan bisnis bahkan negara; akibatnya, kualitas sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan dan dikelola untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh bisnis. (Pramutoko, 2016).

Manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2008) didefenisikan sebagai proses menangani kebijakan, praktik, praktik, dan program yang spesifik untuk masing-masing karyawan dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara, (2009) Kinerja karyawan dicirikan sebagai hasil kerja selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan banyak alternatif, seperti standar, target, atau tujuan, serta kriteria yang disepakati bersama. Peningkatan kinerja pegawai yang merupakan representasi dari kapasitas pegawai di perusahaan dan instansi pada dasarnya adalah yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia. Setiap karyawan dinilai dan diukur sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Penilaian kinerja yang tidak tepat dapat menyebabkan demotivasi karyawan, konflik internal, dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja keseluruhan organisasi (Bourne et al., 2018 *dalam* Sinollah, 2025)

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat tercapai maksimal apabila lokasi perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, komunikasi antar anggota yang lancar, serta fasilitas perusahaan yang memadai. Lingkungan kerja, komunikasi, dan fasilitas merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian Anandita et al. (2021) menemukan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sinollah dan Amin (2021), Nurkumalasari et.al (2024), Maulana et.al (2023) dan Fitriawan et.al (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun beberapa hasil penelitian seperti penelitian Esun et al. (2021) dan Suryati et al. (2022) menemukan bahwa komunikasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kayawan

Dengan adanya faktor tersebut diharapkan dapat memaksimalkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Begitu pula yang terjadi pada Wisata Kampung Lele, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner ini juga terus berkomitmen mengembangkan usahanya melalui peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan kenyamanan karyawan dalam proses kerjanya. Wisata Kampung Lele juga

berperan dalam pengembangan ekonomi bagi masyarakat sekitar, dengan membuka lapangan pekerjaan baru dan menyerap banyak tenaga kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Wisata Kampung Lele ditemukan beberapa kendala lingkungan kerja yang kurang baik, komunikasi yang tidak efektif, serta adanya fasilitas yang tidak memadai. Kendala yang terdapat dalam perusahaan yaitu mengenai kenyamanan lingkungan kerja yang kurang maksimal, terdapat suara bising dari mesin produksi yang menyebabkan polusi suara sehingga menimbulkan hambatan dalam penyampaian maupun penerimaan pesan dari pemimpin perusahaan maupun antar karyawan, hal inilah yang menyebabkan terganggunya fokus kerja pada karyawan dan terjadilah penurunan kinerja.

Kurangnya kualitas dalam komunikasi yang disebabkan oleh kebisingan suara mesin tersebut akan berdampak pada keseuaian tahapan kerja selanjutnya, sebab pekerjaan yang berbentuk tim maupun individu harus terus diimbangi dengan komunikasi yang efektif karena sangat penting untuk menjalin kekompakan dalam proses kerja. Selain itu, masalah lain dalam komunikasi di Wisata Kampung Lele dikarenakan adanya perbedaan karakter, belum mengenal satu sama lain, dan juga informasi yang disampaikan pemimpin kurang jelas.

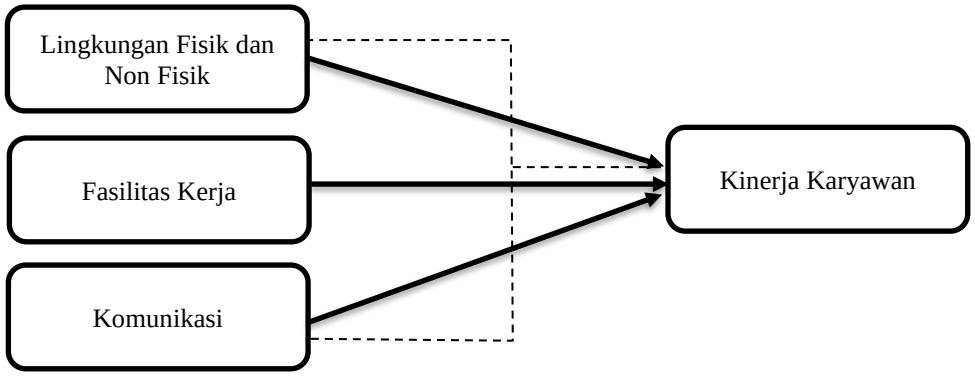
Setiap karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi tentunya memiliki karakter yang berbeda dengan orang lain; beberapa karyawan memiliki kepribadian ekstrovert, sementara yang lain memiliki kepribadian introvert. Masalah lain yang terdapat dalam Wisata Kampung Lele yaitu berkenaan dengan fasilitas kerja, baik fasilitas yang sudah tersedia maupun belum tersedia. Fasilitas merupakan salah satu hal yang pokok dalam proses kerja semua perusahaan. Tanpa adanya fasilitas yang tersedia pada lokasi kerja maka seluruh kegiatan dan produksi tidak akan berjalan dengan baik. Terdapat beberapa fasilitas yang sudah tersedia tetapi masih belum maksimal dalam jumlah ataupun fungsinya. Jumlah fasilitas kerja tidak sesuai dengan banyaknya jumlah karyawan sehingga karyawan harus bergantian dalam penggunaannya. Terdapat pula fasilitas yang mulai mengalami kerusakan karena sering digunakan, contohnya kompor gas yang harus segera dilakukan perbaikan mengingat perusahaan yang diteliti oleh peneliti adalah perusahaan yang bergerak dibidang kuliner. Penelitian ini bertujuan untuk mengalisis pengaruh lingkungan fisik dan non fisik, komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kineja pegawai pada wisata Kampung Lele.

METHODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat analisis sehingga dapat menghasilkan gambaran atau keterangan yang sesuai dengan tujuan penelitin (Kasiram *dalam* Sujarweni, 2015). Penelitian ini dilakukan pada karyawan wisata Kampung Lele, berlokasi di jl. Puspowarno dsn. Cakruk ds. Tales, Ngadiluwih – Kediri. Sampel seluruh karyawan berjumlah 47 orang. Variable dalam penelitian ini tediri dari variable bebas yaitu : Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik (X1) menggunakan pendapat Sedarmayanti (2015) dengan 7 indikator; Variabel Komunikasi (X2) menggunakan pendapat Sutardji (2016) dengan 5 indikator; Fasilitas Kerja (X3) menggunakan pendapat Vonny (2016) dengan 4 indikator. Variable terikat nya adalah kinerja karyawan (Y) menggunakan pendapat Mangkunegara (2011) dengan 4 indikator. Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data utama. Data di uji dengan uji validitas (Arikunto, 2013)

dan realibilitas (Sugiyono, 2018). Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan uji t dan uji F (Sugiono, 2018).

Berdasarkan latar belakang, kajian empiris dan teoritis model hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Konsep Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wisata Kampung Lele adalah sebuah kawasan wisata yang berlokasi di jl. Puspowarno dsn. Cakruk ds. Tales kecamatan Ngadiluwih kabupaten Kediri. Selain menjadi tempat wisata kawasan ini juga merupakan sebuah tempat budidaya, perusahaan produksi atau pabrik olahan ikan lele yang kemudian produknya dipasarkan di lokasi tersebut. Sebelum menjadi Kampung Lele, pada awalnya hanya sebuah tempat pembesaran ikan lele yang yang mulai digeluti pada tahun 1990 an, setelah beberapa tahun pemilik mulai menggeluti budidaya perkembangbiakan lele dan mengambil lele hasil panen masyarakat untuk dijual kembali ke pasar sekitar.

Cikal dari berdirinya Kampung Lele adalah karena sebuah kendala pada tahun 2015-2016 yang dimana terlalu banyak stock ikan besar yang memang jarang laku dipasar dan hanya diambil untuk indukan dan pemancingan sehingga muncullah sebuah ide untuk menjual ikan dalam bentuk olahan dan digemari oleh semua masyarakat. Tahun 2016 membuat resep-resep aneka olahan lele, dan tepat pada bulan Agustus 2016, memberanikan diri untuk memperkenalkan masakan pertama, yaitu sate lele kepada masyarakat desa. Pengenalan kami lakukan dengan mengikuti acara karnaval desa dengan menaiki mobil pick up dengan mambakar sate dan langsung dibagikan ke masyarakat.

Perusahaan yang bergerak dibidang kuliner ini memiliki badan hukum bernomor AHU-0001477.AH.01.07.TAHUN 2022 yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Kediri, serta Wisata Kampung Lele sudah memiliki surat izin usaha perdangan (SIUP) yang bernomor : 503.08/1771/418.27/2017.

Hasil Uji

Berdasarkan hasil uji validitas dengan korelasi Person menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga semua instrument sudah valid. Berdasarkan uji reliabilitas dihasilkan nilai koefisien reliabilitas variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik (X1) sebesar 0,730 > 0,60. Nilai koefisien reliabilitas variabel Komunikasi (X2) sebesar 0,735 > 0,60. Nilai koefisien reliabilitas variabel Fasilitas Kerja (X3) sebesar 0,765 > 0,60. Nilai koefisien reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,678. Diketahui bahwa seluruh variabel memiliki Cronbach's Alpha >0,60. Maka dapat diambil kesimpulan hasil data angket kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya.

Perhitungan regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik (X1), komunikasi (X2), dan fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja karyawam (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dengan SPSS didapat hasil seperti Nampak pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	T hitung	Sig-t	F hitung	Sig-F	Ket
Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik (X1)	0,300	7,695	0,000	217,866	0,000	H_1 diterima
Komunikasi (X2)	0,321	7,795	0,000			H_2 diterima
Fasilitas Kerja (X3)	0,271	12,402	0,000			H3 diterima
Konstanta (a)				3,856		
R				0,969		
R Square				0,938		
Adjusted R Square				0,934		

Sumber : outout SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e
= 3,856 + 0,300 + 0,321 + 0,271 + 0

Probabilitas nilai t atau signifikasi < 0,05 dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik (X1) dengan taraf signifikasi sebesar 0.000 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H1 diterima dan H0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Probabilitas nilai t atau signifikasi < 0,05 dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada variabel komunikasi (X2) dengan taraf signifikasi sebesar 0.000 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H1 diterima dan H0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel komunikasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Probabilitas nilai t atau signifikasi < 0,05 dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada variabel Fasilitas Kerja (X3) dengan taraf signifikasi sebesar 0.000 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H1 diterima dan h0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.18 diatas hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 217,866 dengan signifikansi sebesar 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi < 0,05, diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,82, dengan demikian Fhitung 217,866 >Ftabel 2,82 dengan tingkat signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan secara empiris bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik (X1), komunikasi

(X2), dan fasilitas kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Wisata Kampung Lele. Nilai Ajusted R square sebesar 0,934. Besarnya angka Ajusted R square adalah 0,934 atau sama dengan 93,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik (X1), komunikasi (X2), dan fasilitas kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 93,4% sedangkan sisanya (100% - 93,4% = 6,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik, Komunikasi, Fasilitas Kerja Memiliki Hubungan Terhadap Kinerja Karyawan Wisata Kampung Lele

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1, dapat dikertahui variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik (X1), komunikasi (X2), dan fasilitas kerja (X3) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan bahwa nilai signifikan < 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Kinerja karyawan menjadi aspek penting yang memengaruhi operasional dan keberhasilan organisasi, termasuk dalam sektor pariwisata. Wisata Kampung Lele, sebagai sebuah destinasi wisata, sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawannya. Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja fisik dan non-fisik, komunikasi, serta fasilitas kerja menjadi sangat relevan untuk diteliti. Lingkungan kerja yang baik dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada motivasi dan kinerja mereka. Penelitian ini akan membahas pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik, komunikasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Wisata Kampung Lele, berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terkini.

Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Wisata Kampung Lele

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik (X1) dengan taraf signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan dalam penelitian ini H2 diterima dan H0 ditolak. Dari pengujian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik yang kondusif terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, baik dalam meningkatkan kenyamanan, mengurangi stres, maupun meningkatkan efisiensi kerja. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, dan ruang kerja yang bersih dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan lebih produktif. Hal ini sesuai dengan temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang baik mengurangi kelelahan dan meningkatkan konsentrasi karyawan (Hassan et al., 2021).

Di sisi lain, lingkungan non-fisik yang positif, seperti hubungan yang baik antar karyawan dan budaya organisasi yang mendukung, juga memegang peran yang sangat penting. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dan atasan mereka cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk berkontribusi dengan baik pada organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis dan sosial, seperti komunikasi dan budaya organisasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang dibuktikan oleh penelitian-penelitian sebelumnya (Siboro & Tambunan, 2021).

Namun, meskipun ada bukti yang kuat mengenai pengaruh positif dari lingkungan fisik dan non-fisik, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Wisata Kampung Lele dapat bervariasi. Lingkungan fisik yang nyaman tidak selalu cukup untuk memotivasi karyawan jika tidak didukung oleh faktor lain, seperti tujuan yang jelas, penghargaan, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Penelitian oleh Sutrisno & Yuliana (2022) mengingatkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang kompleks, dan lingkungan kerja hanya salah satunya

Komunikasi Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Wisata Kampung Lele

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa uji t pada variabel komunikasi (X2) dengan taraf signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitisn ini H3 diterima dan H0 ditolak. Dari pengujian ini membuktikan bahwa komunikasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Listyani (2016) dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan "menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja paling besar dan paling dominan dibandingkan dengan variabel lain sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi kerja paling kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia Cabang Kediri.

Komunikasi yang efektif mencakup proses penyampaian informasi yang jelas, tepat waktu, dan dapat dimengerti oleh semua pihak yang terlibat. Dalam konteks kerja, komunikasi ini melibatkan komunikasi vertikal (antara atasan dan bawahan) dan horizontal (antara rekan kerja). Menurut Robinson & Judge (2020), komunikasi yang lancar dan transparan antara atasan dan bawahan tidak hanya meningkatkan efektivitas operasional, tetapi juga memperbaiki hubungan interpersonal di dalam tim, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja individu dan kelompok. Sejumlah penelitian yang dilakukan dalam beberapa tahun terakhir mendukung adanya hubungan positif antara komunikasi dan kinerja karyawan. Hassan & Syafii (2022) menemukan bahwa komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan di industri pariwisata sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Informasi yang jelas dan terbuka memungkinkan karyawan untuk memahami ekspektasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Komunikasi yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Wisata Kampung Lele. Komunikasi yang jelas, tepat waktu, dan transparan antara manajemen dan karyawan, serta antar sesama rekan kerja, mampu meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan koordinasi yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Meskipun demikian, penting untuk menghindari komunikasi yang berlebihan atau ambigu, karena hal ini justru dapat mengurangi efektivitas dan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, manajemen di Wisata Kampung Lele harus fokus pada peningkatan kualitas komunikasi di semua level organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Fasilitas Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Wisata Kampung Lele

Berdasarkan hasil analisis sebelumya dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel fasilitas kerja (X3) dengan taraf signifikasi 0,000 < 0,05 yang berarti hipotesis dalam

penelitisn ini H4 diterima dan H0 ditolak. Dari pengujian ini membuktikan bahwa fasilitas kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Anam, Edy Rahardja (2017) dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Wulandari & Setiawan (2022) menemukan bahwa fasilitas kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Fasilitas yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan dengan tingkat stres yang lebih rendah, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Fasilitas kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Fasilitas fisik yang baik, seperti ruang kerja yang nyaman dan peralatan yang memadai, memberikan kenyamanan bagi karyawan dan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien. Sementara itu, fasilitas non-fisik seperti pelatihan, pengembangan karir, dan dukungan sosial meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Namun, perlu dicatat bahwa meskipun fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, pengaruhnya tidak selalu langsung atau signifikan jika tidak diimbangi dengan faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan yang baik, penghargaan yang adil, dan hubungan kerja yang harmonis. Sutrisno & Yuliana (2022) mengingatkan bahwa faktor-faktor tersebut harus dipertimbangkan secara komprehensif untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, diketahui bahwa nilai regresi (B) pada variabel komunikasi (X2) sebesar 0,278. Karena komunikasi (X2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) atau H6 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno (2015) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado" menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa: 1). variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y); 2). variabel komunikasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y); 3). variabel fasilitas kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y); 4). 5. Variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik (X1), komunikasi (X2), dan fasilitas kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan 5). komunikasi (X2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y). untuk itu, Wisata Kampung Lele untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dan komunikasi untuk menciptakan kenyamanan karyawan. Selain itu, perawatan fasilitas juga diperlukan untuk menjaga mutu hasil kinerja karyawan.

REFERENSI

Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47.

Akbar, Surya. 2018. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota 0rganisasi." *Jiaganis* 3(2): 2–6.

Anam, Khoirul, and Edy Rahardja. 2017. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Jawa Tengah)." *Diponegoro Journal of Management* 6: 1–11. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr.

Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*, 2(1).

Br Ginting, Nurmaidah. 2018. "Pengaruhdisiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan." *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* (May): 2.

Dehotman, Khornelis. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Enggal Laras Langgeng Di Pekanbaru." *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)* 11(2): 141–48.

Esun, I., Suryati, T., & Sinaga, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 4(2),

Ferawati, Apfia. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada." *Jurnal Agora* 5(1): 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf.

Ferry, Yosef. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus." *BMAJ: Business Management Analysis Journal* 1(1): 37–48.

Fitriani, Dewi, Nurlaela Nurlaela, and Dirarini Sudarwadi. 2019. "Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari." *Cakrawala Management Business Journal* 1(1): 119.

Fitriawan, A. H., Fajariah, N. ., & Hidayati, N. . (2023). Analisis Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan Employee Enggagement terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RS Aura Syifa Kediri. *Jurnal Bisnis Islam Dan Kewirausahaan*, 2(2), 163–175. https://doi.org/10.33379/jibe.v2i2.3329

Hassan, A., & Syafii, M. (2022). The impact of effective communication on employee performance in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102823. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102823

Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali (2):388

Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.

Listyani, Indah. 2016. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jmk* 1(1): 56–64.

Lumbantoruan, Agustina. 2014. "LINGKUNGAN KERJA NON FISIK AGUSTINA LUMBANTORUAN. *Skripsi*. Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi Dan Bisnis , Universitas Telkom." 1(3): 730–39.

Mangkunegara.(2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Maulana, M. F., Dewi, A. S. ., & Syahputra, E. . (2023). Analisis Pengaruh Human Relation, Komunikasi antar Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Salman. *Jurnal Bisnis Islam Dan Kewirausahaan*, 2(2), 150–162. https://doi.org/10.33379/jibe.v2i2.3184

Nurkumalasari, S., Sinollah, & RR. Hesti Setyodyah Lestari. (2024). Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wava Husada dilihat dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis Islam Dan Kewirausahaan*, 3(2), 135–145. https://doi.org/10.33379/jibe.v3i2.5633

Pangarso, Astadi, and Vidi Ramadhyanti. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung." *Kinerja* 19(2): 174–93.

Pramutoko, Baju. 2016. "Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 1(1):40–45.

Retno Japanis Permatasari. 2019. "3016-5901-1-Sm." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 2(3): 410–18.

Rifai'i, Asep. (2019). "Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi." *Jurnal Ekonomedia* 53(9): 1689–99.

Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational behavior (18th ed.). Pearson

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima).Bandung : PT Refika Aditama.

Siboro, P., & Tambunan, R. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan di industri pariwisata. *Jurnal Manajemen dan Bisni*s, 9(4), 220-234. https://doi.org/10.1016/j.jmb.2021.0109

Sinollah. (2025). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Pekalongan: PT. NEM

Sinollah Sinollah, & Zaenulloh Amin. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *SKETSA BISNIS*, 8(2), 112-122. https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556

Soemadji Alex Nitisemito. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakata: BPFE UGM, hlm. 183

Sofyan dkk. 2013. "Pengaruh Fasilitas Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas , Melalui Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening Pada Star Clean Car Wash Semarang." *Diponegoro Journal of Social and Politic*: 1–12.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta

_____. (2008) *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabet

_____.(2013). *Metode Penelitian Kuantitaif,Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumaki, Windy J et al. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado the Effect of Work Discipline, Organizational Culture, and Communication on the Employee Performance Pt. Pln (Persero) S." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15(05): 538–49.

Sutardji. (2016) *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Dee Publish.

Sutrisno, E., & Yuliana, N. (2022). Fasilitas kerja dan kinerja karyawan di sektor pariwisata: Pengaruh faktor lain. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 178-192. https://doi.org/10.1108/jsdm.2022.0287

Syamsuri, Abd. Rasyid. 2019. "Analisis Disiplin Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai." *Jurnal Informatika* 4(1): 1–7.

Tampongangoy, Deysi L. 2018. "Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrilk Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua." *Jurnal Administrasi Publik* 4(58): 3.

Vonny, Ratag Pingkan Elisabeth. 2016. "Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(3): 407–18.

Wulandari, D., & Setiawan, A. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di industri pariwisata. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(3), 175-188. https://doi.org/10.1016/j.jmb.2022.06.002

Yatiningrum, Agung, Supriyono, and Mochammad Ruslan. 2016. "Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo." : 1–18.