

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA TELEVISI REPUBLIK INDONESIA STASIUN SULAWESI SELATAN

Ahmad Syahril¹, Muh. Ichwan Musa², Abdul Rahman³

^{1,2,3}) Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

e-mail: syhrill441@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak seratus dua puluh lima responden melalui teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, demikian pula lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Secara simultan, komunikasi dan lingkungan kerja terbukti mampu menjelaskan variasi efektivitas kerja pegawai dalam kategori sedang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian, semakin efektif komunikasi yang terjalin dan semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar organisasi.

Keywords: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja, Pegawai, TVRI Stasiun Sulawesi Selatan.

INTRODUCTION

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek fundamental dalam organisasi karena menyangkut pengelolaan tenaga kerja sebagai aset utama untuk mencapai tujuan bersama. Dessler (2017) menjelaskan bahwa MSDM berfungsi untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas sehingga organisasi dapat beroperasi secara efektif dan berdaya saing. Teori motivasi Herzberg (1966) juga menekankan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada faktor eksternal seperti gaji dan fasilitas, tetapi juga pada faktor intrinsik seperti komunikasi, lingkungan kerja, dan kepuasan pegawai. Dalam konteks inilah, efektivitas kerja pegawai menjadi salah satu indikator utama yang menunjukkan keberhasilan organisasi dalam memaksimalkan peran sumber daya manusianya. Namun, masih sering dijumpai permasalahan seperti komunikasi yang belum berjalan efektif serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang pada akhirnya dapat menghambat tercapainya efektivitas kerja secara optimal.

TVRI Stasiun Sulawesi Selatan merupakan lembaga penyiaran publik yang memiliki tanggung jawab penting dalam menyajikan informasi, pendidikan, dan hiburan kepada masyarakat. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik, keberhasilan TVRI sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama pelaksanaan magang, terlihat adanya dinamika dalam pola kerja pegawai, seperti komunikasi antarbagian yang terkadang belum berjalan optimal, koordinasi yang masih perlu ditingkatkan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan seluruh pegawai. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan yang berkaitan dengan komunikasi dan lingkungan kerja, yang berpotensi memengaruhi tingkat efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Efektivitas kerja pegawai merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan hasil yang memenuhi standar organisasi, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Menurut Mangkunegara (2017), efektivitas kerja menjadi ukuran penting yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengarahkan dan memanfaatkan kemampuan pegawainya secara optimal. Teori efektivitas organisasi yang dikemukakan Richard M. Steers (1977) juga menegaskan bahwa efektivitas mencerminkan sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai melalui pemanfaatan sumber daya yang efisien dan pencapaian kinerja yang selaras dengan rencana yang telah ditetapkan. Efektivitas tidak hanya menilai sejauh mana target pekerjaan tercapai, tetapi juga bagaimana pegawai mampu memanfaatkan waktu, sumber daya, dan potensi dirinya untuk menghasilkan kualitas kerja sesuai standar yang ditentukan.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan

Kelompok Pegawai	Predikat Kinerja Periodik (Sangat Baik TW I)	Predikat Kinerja Periodik (Baik TW I)	Predikat Kinerja Periodik (Sangat Baik TW II)	Predikat Kinerja Periodik (Baik TW II)
PNS	22	42	31	33
PPPK	15	39	28	26
CPNS	-	-	-	49
TOTAL	37	81	59	108

Sumber: SKP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan, 2025

Data penilaian kinerja pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan tahun 2025 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai, baik yang berstatus PNS, PPPK, maupun CPNS, memperoleh predikat baik hingga sangat baik. Rating hasil kinerja dan perilaku kerja juga dikategorikan pada tingkat "sesuai ekspektasi" hingga "di atas ekspektasi". Temuan ini menggambarkan bahwa secara umum pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi. Namun demikian, adanya variasi antara kelompok pegawai, baik dari segi jumlah maupun kategori penilaian, mengindikasikan bahwa efektivitas kerja tidak sepenuhnya merata di seluruh unit.

Jika ditinjau dari teori efektivitas kerja menurut Mangkunegara (2017), efektivitas mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Dengan demikian, capaian yang "sesuai ekspektasi" dapat diartikan sebagai keberhasilan organisasi dalam menjaga standar minimal efektivitas, sedangkan capaian "di atas ekspektasi" menandakan adanya pegawai yang mampu melampaui target organisasi. Variasi hasil penilaian ini mengisyaratkan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi perbedaan tingkat efektivitas antarpegawai. Salah satunya adalah faktor komunikasi yang dapat menentukan sejauh mana informasi tersampaikan dengan jelas dan koordinasi berjalan lancar, serta faktor lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Komunikasi dalam organisasi merupakan elemen penting yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai. Menurut Robbins & Judge (2017), komunikasi yang efektif dapat mengurangi kesalahpahaman, memperlancar koordinasi, serta memperkuat kerja sama antarindividu. Dalam konteks organisasi publik, komunikasi yang jelas antara pimpinan dan pegawai memastikan bahwa setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya sehingga tugas dapat dilaksanakan secara tepat. Selain itu, komunikasi yang intensif juga membantu mempercepat penyelesaian masalah, mendorong keterbukaan, dan membangun kepercayaan antarpegawai. Penelitian Setiawan (2020) menunjukkan bahwa komunikasi

berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, komunikasi yang tidak berjalan baik seringkali menimbulkan hambatan koordinasi, keterlambatan informasi, bahkan menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, komunikasi dipandang sebagai faktor fundamental yang harus dikelola dengan baik untuk mendukung tercapainya efektivitas kerja pegawai. Namun, penelitian Bangun & Widaningsih (2024) memberikan hasil berbeda, di mana komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap efektivitas pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti tata ruang, pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas kerja, tetapi juga aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, serta suasana kerja yang tercipta di dalam organisasi. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan efektivitas pegawai, sejalan dengan itu penelitian Wulandari et al. (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi, menghambat interaksi, bahkan menimbulkan konflik internal yang berdampak pada turunnya efektivitas kerja. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja yang baik, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, menjadi salah satu kunci untuk menciptakan pegawai yang mampu bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terlihat adanya ketidaksesuaian antara teori dan temuan empiris; sebagian penelitian menunjukkan pengaruh signifikan, sementara penelitian lain tidak menemukan hal tersebut. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada perusahaan swasta dengan karakteristik manajerial dan budaya kerja yang berbeda dari lembaga publik. Dalam konteks ini, penelitian pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan menjadi penting, karena lembaga penyiaran publik memiliki komposisi pegawai yang beragam serta tantangan yang khas, terutama terkait pola komunikasi antarbagian dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan bukti empiris mengenai bagaimana komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas pegawai dalam konteks organisasi publik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya komunikasi dan lingkungan kerja. Meskipun teori dan sebagian penelitian terdahulu menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut, masih terdapat hasil yang belum konsisten sehingga menarik untuk dikaji lebih lanjut. Fenomena di TVRI Stasiun Sulawesi Selatan yang menunjukkan adanya dinamika komunikasi antarbagian dan kondisi lingkungan kerja yang beragam semakin menegaskan urgensi penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan, sehingga dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi rekomendasi praktis bagi pengelolaan organisasi publik.

KAJIAN TEORITIS

A. Open Systems Theory

Open Systems Theory yang dikemukakan oleh Katz & Kahn (1978) menekankan bahwa organisasi dipandang sebagai suatu sistem terbuka yang keberhasilannya ditentukan oleh interaksi antara individu dengan lingkungannya. Komunikasi diposisikan sebagai mekanisme utama yang menghubungkan berbagai subsistem dalam organisasi, sedangkan lingkungan kerja menjadi wadah yang menciptakan kondisi mendukung bagi berlangsungnya interaksi tersebut. Efektivitas kerja pegawai tercapai apabila aliran informasi berjalan lancar dan lingkungan kerja mampu menopang pelaksanaan tugas dengan baik.

B. Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas kerja merupakan kemampuan individu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan hasil yang memenuhi standar organisasi dari segi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Mangkunegara, 2017). Indikator efektivitas kerja dalam penelitian ini meliputi: (1) pencapaian tujuan, (2) kualitas kerja, (3) kuantitas kerja, (4) ketepatan waktu, dan (5) kepuasan kerja (Agustyna & Wiguna, 2025).

C. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian makna dari seseorang kepada orang lain melalui simbol verbal maupun nonverbal (Robbins & Judge, 2017). Indikator komunikasi dalam penelitian ini mencakup: (1) kemudahan memperoleh informasi, (2) intensitas komunikasi, (3) efektivitas komunikasi, (4) tingkat pemahaman pesan, dan (5) perubahan sikap (Wibowo, 2014).

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik maupun nonfisik yang ada di sekitar karyawan saat bekerja (Sedarmayanti, 2017). Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi: (1) suasana kerja, (2) fasilitas kerja, (3) hubungan antarpegawai, (4) kondisi fisik lingkungan kerja, dan (5) keamanan kerja (Naa, 2017).

E. Hipotesis Penelitian

H1: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (explanatory). Penelitian dilaksanakan di TVRI Stasiun Sulawesi Selatan, Jl. Padjonga Dg. Ngalle No. 14, Mariso, Kota Makassar, pada bulan Juli–Agustus 2025. Populasi adalah seluruh 181 pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan (PNS, PPPK, CPNS). Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%, menghasilkan 125 responden dengan teknik simple random sampling.

Variabel penelitian terdiri dari: komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas, serta efektivitas kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Masing-masing variabel diukur dengan 10 butir pernyataan menggunakan skala Likert 1–5. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi.

Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4. Evaluasi model pengukuran (outer model) mencakup uji validitas konvergen (outer loading dan AVE), validitas diskriminan (Fornell-Larcker criterion), dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha). Evaluasi model struktural (inner model) mencakup uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis melalui bootstrapping (t-statistic dan p-value, $\alpha = 0,05$).

RESULTS AND DISCUSSION

A. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 125 pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan sebagai responden. Gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan unit kerja disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	61	48,8
Perempuan	64	51,2
Total	125	100
Usia (Tahun)		
21–30	35	28,0
31–40	32	25,6
41–50	21	16,8
51–59	37	29,6
Total	125	100
Masa Kerja (Tahun)		
< 1–8	57	45,6
9–16	21	16,8
17–24	12	9,6
25–32	29	23,2
33–40	6	4,8
Total	125	100
Unit Kerja		
Teknik	47	37,6
Berita	18	14,4
Program	17	13,6
Umum	16	12,8
TU	10	8,0
Keuangan	10	8,0
PU	4	3,2
KMB	3	2,4
Total	125	100

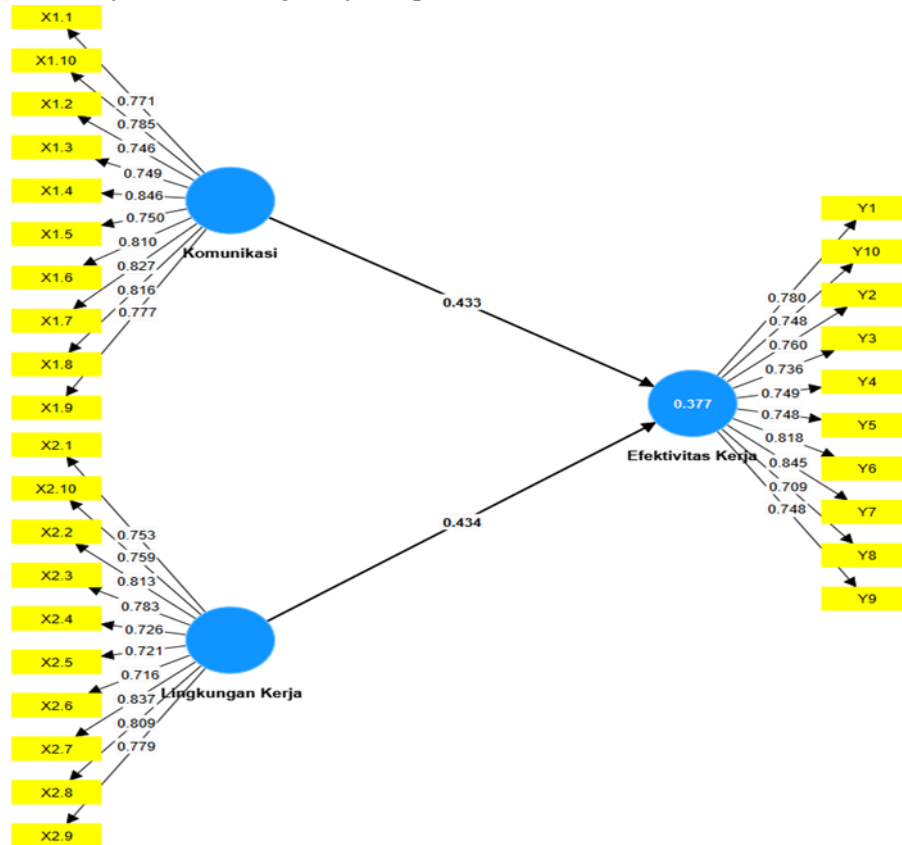
Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, responden terdiri dari 61 orang laki-laki (48,8%) dan 64 orang perempuan (51,2%). Kelompok usia terbesar adalah 51–59 tahun (29,6%), diikuti usia 21–30 tahun (28,0%). Ditinjau dari masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 1–8 tahun (45,6%), sedangkan berdasarkan unit kerja, pegawai teknik mendominasi dengan 47 orang (37,6%).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Hasil uji outer loading disajikan pada Gambar dan Tabel 4.2



Gambar 4. 1 Hasil Model Penelitian

Tabel 4. 2 Outer loading

	Komunikasi(X1)	Lingkungan Kerja(X2)	Efektivitas Kerja(Y)
X1.1	0.771		
X1.2	0.785		
X1.3	0.746		
X1.4	0.749		
X1.5	0.846		
X1.6	0.750		
X1.7	0.810		
X1.8	0.827		
X1.9	0.816		
X1.10	0.777		
X2.1		0.753	
X2.2		0.759	
X2.3		0.813	
X2.4		0.783	
X2.5		0.726	

	Komunikasi(X1)	Lingkungan Kerja(X2)	Efektivitas Kerja(Y)
X2.6		0.721	
X2.7		0.716	
X2.8		0.837	
X2.9		0.809	
X2.10		0.779	
Y1			0.780
Y2			0.748
Y3			0.760
Y4			0.736
Y5			0.749
Y6			0.748
Y7			0.818
Y8			0.845
Y9			0.709
Y10			0.748

Sumber: Olah Data SmartPLS 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, seluruh indikator pada ketiga variabel memiliki nilai outer loading > 0,70, sehingga semua indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Komunikasi (X1)	0,622
Lingkungan Kerja (X2)	0,594
Efektivitas Kerja (Y)	0,585

Sumber: Output SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, nilai AVE seluruh variabel berada di atas 0,50, yaitu komunikasi sebesar 0,622, lingkungan kerja sebesar 0,594, dan efektivitas kerja sebesar 0,585. Dengan demikian, seluruh variabel memenuhi kriteria validitas konvergen.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4. 4 Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Komunikasi	Lingkungan Kerja	Efektivitas Kerja
Komunikasi	0,788		
Lingkungan Kerja	0,003	0,771	
Efektivitas Kerja	0,434	0,435	0,765

Sumber: Output SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan tabel 4.4, hasil uji Fornell-Larcker Criterion, diketahui bahwa nilai pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga masing-masing konstruk mampu membedakan dirinya dengan baik dari konstruk lain dalam model penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	AVE
Komunikasi (X1)	0,932	0,622
Lingkungan Kerja (X2)	0,924	0,594
Efektivitas Kerja (Y)	0,921	0,585

Sumber: Output SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan tabel 4.5, nilai Cronbach's Alpha pada semua variabel sudah berada di atas 0,7, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing konstruk juga lebih dari 0,5, sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R-square	R-square Adjusted
Efektivitas Kerja (Y)	0,377	0,366

Sumber: Output SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.6, diperoleh nilai R-square sebesar 0,377 dan R-square adjusted sebesar 0,366. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi efektivitas kerja pegawai sebesar 37,7%, sedangkan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian, tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen berada pada kategori sedang.

Uji Hipotesis

Tabel 4. 7 Hasil Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Hubungan	Original Sample (β)	Std. Deviation	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Komunikasi → Efektivitas Kerja	0,433	0,072	6,048	0,000	Signifikan (H1 Diterima)
Lingkungan Kerja → Efektivitas Kerja	0,434	0,066	6,594	0,000	Signifikan (H2 Diterima)

Sumber: Output SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji bootstrapping pada model struktural, dengan kriteria t-statistics > 1,96 dan p-values < 0,05, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

B. Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-

statistics telah memenuhi kriteria signifikansi (t -statistics $> 1,96$ dan p -values $< 0,05$), sehingga Hipotesis 1 (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh nyata dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil ini mengindikasikan bahwa komunikasi memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Komunikasi yang baik mampu memperjelas penyampaian informasi, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan koordinasi antarpegawai. Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi merupakan proses penyampaian makna yang berperan dalam memastikan setiap individu memahami tugas dan tanggung jawabnya secara tepat. Dengan demikian, semakin efektif komunikasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan.

Temuan ini juga sejalan dengan teori sistem terbuka (Open Systems Theory) yang dikemukakan oleh Katz dan Kahn (1978), yang menyatakan bahwa organisasi merupakan sistem yang bergantung pada kelancaran aliran informasi untuk mencapai tujuan. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya interaksi yang baik antarindividu, sehingga mendukung terciptanya koordinasi kerja yang optimal. Dalam konteks ini, komunikasi menjadi faktor kunci yang menghubungkan berbagai bagian dalam organisasi untuk mencapai efektivitas kerja secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2020) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian lain oleh Agustyna dan Wiguna (2025) juga menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t -statistics telah memenuhi kriteria signifikansi (t -statistics $> 1,96$ dan p -values $< 0,05$), sehingga Hipotesis 2 (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh nyata dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu memberikan kenyamanan, meningkatkan konsentrasi, serta mendorong semangat kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan efektivitas kerja karena mampu menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1966), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor higienis yang dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mengurangi ketidakpuasan serta mendukung pegawai dalam bekerja secara optimal. Selain itu, dalam perspektif Open Systems Theory, lingkungan kerja menjadi bagian penting yang memengaruhi interaksi dan kelancaran aktivitas dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari et al. (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian lain oleh Karundeng et al. (2024) serta Mardiyoto et al. (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

CONCLUSION

Penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Komunikasi yang efektif terbukti mampu memperjelas penyampaian informasi, mengurangi kesalahpahaman, serta memperlancar koordinasi antarpegawai sehingga tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan, meningkatkan konsentrasi, dan mendorong semangat kerja, sehingga secara keseluruhan komunikasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai sesuai standar organisasi.

Bagi pihak TVRI Stasiun Sulawesi Selatan, diharapkan manajemen senantiasa meningkatkan kualitas komunikasi antarbagian melalui penguatan forum koordinasi rutin, penyederhanaan alur informasi, serta peningkatan keterbukaan dalam komunikasi organisasi, sekaligus melakukan perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja secara berkelanjutan agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan termotivasi secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain yang turut memengaruhi efektivitas kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kompensasi, serta mengombinasikan pendekatan kualitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika komunikasi dan lingkungan kerja dalam konteks organisasi publik.

REFERENCES

- Aditya Wardhana, S.E., M.Si., M. . (2024). *Teori Organisasi Di Era Digital*. Eureka Media Aksara.
- Afandi, P. (2017). *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Agustyna, S., & Wiguna, M. (2025). pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektifitas kerja pada CV . Bintang Kacang Ciputat, Tangerang Selatan. *JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, 2. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Al Nasser, A., & Jais, J. (2022). HR Development in Saudi Public Universities: The Role of Organizational Culture and Communication. *WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS*, 19, 1318–1324. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.118>
- Anis, K. C., Tewal, B., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(2), 506–516.
- Bangun, A., & Widaningsih, R. A. (2024). Pengaruh Sistem Teknologi Informasi, Komunikasi dan Partisipasi Komunitas Terhadap Efektivitas Pelayanan Tanggap Bencana (Studi kasus di BPBD Kota Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 13(2), 166–177. <https://doi.org/10.56444/sa.v13i2.2063>
- Dessler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Indeks.
- Dinar Danisa, N. K. (2023). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Prosiding Management Business Innovation Conference*, vol 6, 989–1001.
- Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M.; Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (Fourteenth). McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hartati, Sawir, M., Akbar, M. A., & Jusmin, A. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua. *Journal of Business and Management Research*, 3(1), 299–308. <http://repository.uniyap.ac.id/279/>

- Hasibuan, M. S. P. H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Heriyana, Alamsyah, R., & Erlina, N. (2023). Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin. *JURNAL MANAJEMEN KOMPETEN*, 6.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Karundeng, A. S., Lopian, S. L. H. V. J., & Uhing, Y. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Clanthy Mitra Gas Bitung. *Jurnal EMBA*, 12(2), 12–22.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi Revi). PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiyoto, M., Giharjo, & Ristanti, V. (2024). pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan staf gudang PT. Cepat Nahkoda Setia Singa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 37–49.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Nasution, H. E. K. (2024). *Budaya Sekolah, Komunikasi, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru*. UMSU PRESS.
- Richard M. Steers. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Goodyear Publishing Company.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson, 2017. https://books.google.co.id/books/about/Organizational_Behavior.html?id=UKYlJgEACAAJ&redir_esc=y
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior: Global Edition* (19th Editi). Pearson Education Limited.
- Saputra, D., Rifai, M., & Aditya, I. (2022). Efektivitas Organisasi Pemerintah Desa Dengan Peningkatan Sumber Daya (Studi Kasus Desa Telukjambe Kecamatan Telukjambe Timur). *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 6(4), 2598–9944. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.36579/http>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi revi). Refika Aditama.
- Setiawan, M. (2020). pengaruh kompetensi, komunikasi, sarana prasarana dan pelatihan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*, 2(1), 56.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D*. Alfabeta.
- Suifan, T. S. (2019). The effects of work environmental factors on job satisfaction: The mediating role of work motivation. *Business: Theory and Practice*, 20, 456–466. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>
- Tadi Aryadi. (2020). Analisis Efektifitas Kerja Pegawai. In M. A. Dr. Abdul Aziz (Ed.), *CV. Elsi Pro*. CV ELSI PRO.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam organisasi / Wibowo*. Rajawali Pers.
- Widiastuti, N. L. A., Tantra, D. K., & Padmadewi, N. N. (2021). An Analysis of Communication Strategies in Speaking. *Jurnal Pendidikan Bahasa Inggris undiksha*, 9(2), 127. <https://doi.org/10.23887/jpbi.v9i2.32319>
- Wulandari, E., Abdhie, B., & Chairudin, R. (2024). Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Bengkel Mobil Aman Palembang. *Strategi*, 14.