

Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: pada Beberapa Minimarket Indomaret di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)

Oleh:

Friska Helviana Vidanarko

Dewi Andriani, S.E., M.M. Dosen Pembimbing

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2024

Pendahuluan (Fenomena)

Keberadaan Minimarket Indomaret begitu penting bagi masyarakat terutama di wilayah Kabupaten Sidoarjo karena mengingat meningkatnya kebutuhan pokok selalu dibutuhkan dalam kehidupan sehari – hari. Semakin banyaknya peningkatan kebutuhan dan permintaan dari masyarakat maka dibutuhkannya pelayan kerja yang efektif dan efisien. Dengan begitu PT. Indomarco Prismatama yang mengoprasionalkan minimarket indomaret harus menunjukkan profesionalismenya dengan meningkatkan dan memperbaiki kualitas kinerja karyawan minimarket indomaret, sesuai dengan visi perusahaan. Akan tetapi kinerja karyawan dapat berubah tergantung dengan kebaikan dalam berkomunikasi sebagai perolehan hasil pekerjaan yang teratur dan bemanfaat lebih. Perubahan kinerja karyawan bisa dilihat melalui ketaatan terhadap norma-norma yang memiliki manfaat besar, baik bagi perusahaan maupun kinerja individu. Sikap disiplin ini membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan lebih terarah dan teratur, serta memudahkan pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Pendahuluan (Fenomena)

Selain itu lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja harus baik dan nyaman karena hal tersebut membuat karyawan nyaman dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas. Karena itu, peneliti tertarik ingin meneliti kondisi tenaga kerja yang ada di Minimarket Indomaret di beberapa wilayah Kabupaten Sidoarjo untuk pelayanan melewati komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan guna kemajuan perusahaan dan kebaikan karyawan.

Pendahuluan (GAP Penelitian)

Latar belakang sebagai *research gap* dari penelitian ini diambil melalui penelitian terdahulu yaitu:

- Berdasarkan penilitan [11] meneliti tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hanya 2 variabel. Sedangkan penilitan yang saat ini dilakukan oleh peneliti dari peneliti sebelumnya 2 variabel akan dikembangkan dengan menambah 2 variabel lagi yaitu komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa minimarket indomaret di wilayah Kabupaten Sidoarjo.
- Perbedaan juga menjadi pengembangan dari penelitian ini yang terletak pada subjek, pada penelitian [12] subjek terletak pada prestasi kerja. Selanjutnya penulis mengganti subjek penelitian melalui kinerja karyawan.
- Terdapat juga celah penelitian pada [13] peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel adalah *disproportionate stratified random sampling*, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*.

Melalui uraian serta konteks permasalahan yang menjadi latar belakang penelitian ini berdasarkan kajian *literature* terdahulu yang sudah diuraikan dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai macam celah penelitian untuk dikembangkan di penelitian ini. Belum adanya *novelty* pada penelitian ini yang menggabungkan antara variable Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: pada Beberapa Minimarket Indomaret di Wilayah Kabupaten Sidoarjo).

Pendahuluan (Contribution)

Contribution yang dibuat penulis yakni mendorong permasalahan mengenai keefektifan dan efisiensi kinerja karyawan Minimarket Indomaret di beberapa wilayah Kabupaten Sidoarjo saat ini masih belum mencapai pada kinerja terbaiknya. Jadi untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar kembali menjadi lebih baik dibutuhkan komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut.

Pendahuluan (Pertanyaan Penelitian)

Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh tentang komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa minimarket indomaret di wilayah Kabupaten Sidoarjo?

Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan yang terdapat pada penelitian ini yakni :

1. Apa pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa minimarket indomaret di wilayah Kabupaten Sidoarjo?
2. Apa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa minimarket indomaret di wilayah Kabupaten Sidoarjo?
3. Apa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa minimarket indomaret di wilayah Kabupaten Sidoarjo?

Kategori SDGS

Sesuai dengan tujuan SDGS 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> artinya peningkatan perkembangan ekonomi yang menyeluruh serta berkepanjangan, tenaga kerja yang produktif dan optimal, dan pekerjaan yang pantas untuk seluruh warga negara.

Literature Review

Komunikasi Kerja



Suatu proses pemberian informasi atau penyampaian kepada seseorang ke orang lain.

Disiplin Kerja



Tindakan yang mencerminkan sikap saling menghormati dan menaati segala aturan yang berlaku, sehingga pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja



Area atau keadaan di mana orang bekerja, yang mencakup semua aspek lingkungan fisik, sosial, budaya, dan organisasional tempat orang bekerja.

Kinerja Karyawan



Bentuk nyata serta bisa diukur dan dihasilkan bagi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka di tempat kerja

Literatur Review

Indikator variable X

Komunikasi Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
<ul style="list-style-type: none">• Ketepatan	<ul style="list-style-type: none">• Frekuensi kehadiran	<ul style="list-style-type: none">• Suasana kerja
<ul style="list-style-type: none">• Persepsi	<ul style="list-style-type: none">• Tingkat kewaspadaan masyarakat	<ul style="list-style-type: none">• Hubungan antar rekan kerja
<ul style="list-style-type: none">• Pengendalian	<ul style="list-style-type: none">• Ketaatan pada standar kerja	<ul style="list-style-type: none">• Hubungan antara bawahan dengan pimpinan.
<ul style="list-style-type: none">• Kredibilitas	<ul style="list-style-type: none">• Ketaatan pada peraturan kerja	<ul style="list-style-type: none">• Ketersediaan fasilitas bagi karyawan.
<ul style="list-style-type: none">• Keharmonisan	<ul style="list-style-type: none">• Etika kerja	

Literatur Review

Indikator variable Y

Kinerja Karyawan
• <i>Quality of work</i> (kualitas kerja).
• <i>Promptness</i> (kecepatan)
• <i>Initiative</i> (inisiatif)
• <i>Capability</i> (kapabilitas)
• <i>Communication</i> (komunikasi)

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menggunakan metode kuantitatif yakni suatu metode penelitian yang menggunakan data statistik, berupa angka, serta pengukuran numerik untuk menganalisis fenomena dan menjawab pertanyaan penelitian.

Sempel Penelitian

Sampel penelitian sebanyak 96 responden, menggunakan metode penelitian non probability sampling dengan teknik purposive sampling. Sampel pada penelitian ini yakni yang belum diketahui jumlahnya sehingga digunakan rumus *Lemeshow*.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan penulis sebagai pengujian hipotesis terletak di Kecamatan Balongbendo dan Kecamatan Tarik, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur (61215).

Analisis Data

Analisis data ini menggunakan analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dengan dibantu software olah data SPSS.

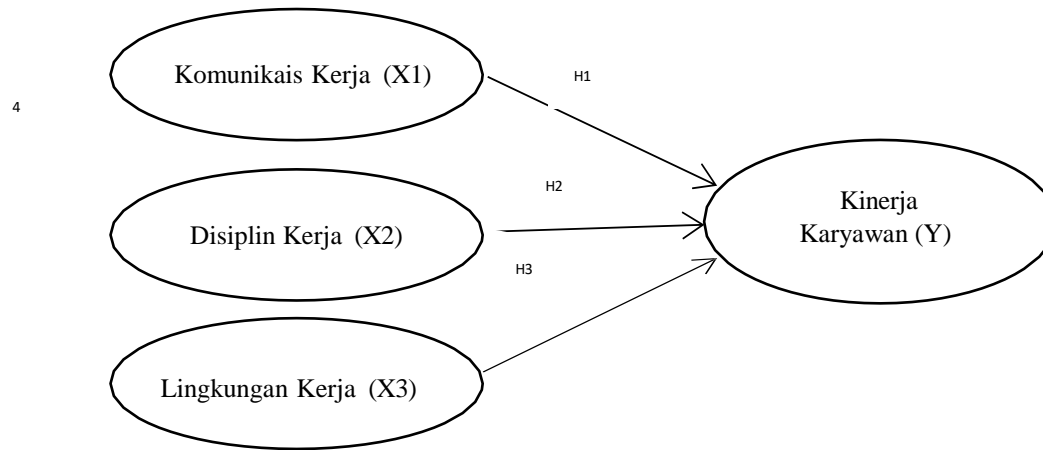
Populasi Penelitian

Populasi yang terdapat di penelitian ini yakni seluruh karyawan minimarket yang berada di 2 wilayah Kab. Sidoarjo yakni wilayah Tarik dan Balongbendo.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner (angket). Sementara itu data skunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Kerangka Konseptual dan hipotesis



Keterangan :

X1, X2, X3 = Variabel Bebas (Independent Variable)
Y = Variabel Terkait (Dependent Variable)

Hipotesis

H1: Komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada beberapa minimarket indomaret di wilayah Kabupaten Sidoarjo.

H2: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada beberapa minimarket indomaret di wilayah Kabupaten Sidoarjo.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada beberapa minimarket indomaret di wilayah Kabupaten Sidoarjo.

H4: Komunikasi kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada beberapa minimarket indomaret di wilayah Kabupaten Sidoarjo.

Jadwal Penelitian

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	WAKTU (BULAN)				
		8	9	10	11	12
1	Permohonan Pengajuan Judul	■				
2	Persiapan Menyetujui Proposal		■			
3	Bimbingan Proposal Skripsi			■		
4	Pengumpulan Data Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder				■	
5	Pengolahan dan Analisis Data				■	
6	Penyusunan Laporan Artikel					■
7	Dan Lain-lain					■

Gambar 2. Jadwal penelitian

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa hasil penelitian seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi Kerja (X1)	X1.1	0,659	0,197	Valid
	X1.2	0,681	0,197	Valid
	X1.3	0,617	0,197	Valid
	X1.4	0,710	0,197	Valid
	X1.5	0,694	0,197	Valid
	X1.6	0,568	0,197	Valid
	X1.7	0,583	0,197	Valid
	X1.8	0,637	0,197	Valid
	X1.9	0,746	0,197	Valid
	X1.10	0,808	0,197	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,665	0,197	Valid
	X2.2	0,682	0,197	Valid
	X2.3	0,646	0,197	Valid
	X2.4	0,639	0,197	Valid
	X2.5	0,580	0,197	Valid
	X2.6	0,659	0,197	Valid
	X2.7	0,686	0,197	Valid
	X2.8	0,593	0,197	Valid
	X2.9	0,593	0,197	Valid
	X2.10	0,724	0,197	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,744	0,197	Valid
	X3.2	0,650	0,197	Valid
	X3.3	0,610	0,197	Valid
	X3.4	0,717	0,197	Valid
	X3.5	0,777	0,197	Valid
	X3.6	0,726	0,197	Valid
	X3.7	0,662	0,197	Valid
	X3.8	0,698	0,197	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,605	0,197	Valid
	Y.2	0,597	0,197	Valid
	Y.3	0,723	0,197	Valid
	Y.4	0,702	0,197	Valid
	Y.5	0,695	0,197	Valid
	Y.6	0,742	0,197	Valid
	Y.7	0,713	0,197	Valid
	Y.8	0,633	0,197	Valid
	Y.9	0,681	0,197	Valid
	Y.10	0,596	0,197	Valid

Hasil dan Pembahasan

B) Uji Reliabilitas

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel Komunikasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Komunikasi Kerja (X1)	0,864	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,843	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,842	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,861	0,60	Reliabel

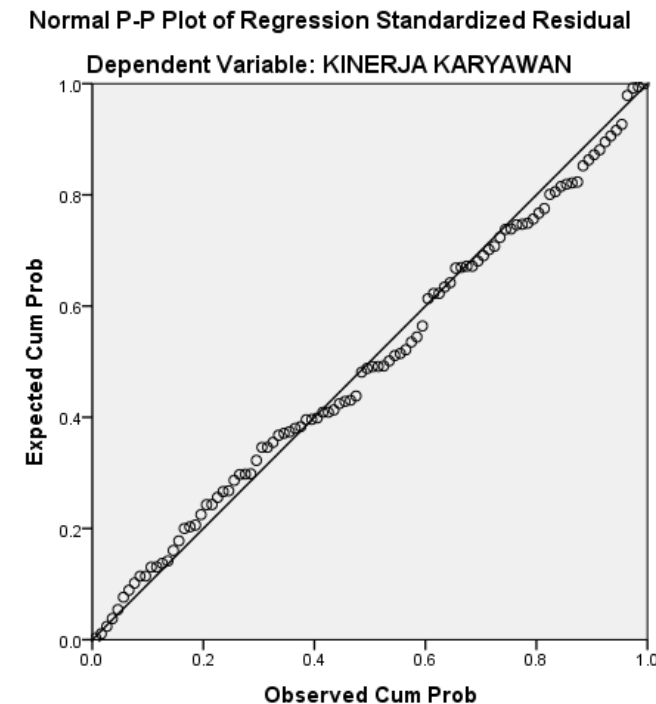
Hasil dan Pembahasan

C. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang mensyaratkan bersebarannya data harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas maka hasil ini memenuhi syarat normal probability plot dan dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

- **Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas**



Hasil dan Pembahasan

b) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variable bebas (Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) tidak saling mempengaruhi.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi Kerja (X1)	0,591	1,692
Disiplin Kerja (X2)	0,396	2,528
Lingkungan Kerja (X3)	0,426	2,345

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dan Pembahasan

c) Uji autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji model regresi linier yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara galat interferensi pada periode t-1 (sebelumnya) dengan galat pengganggu pada periode t. Oleh karena itu, tidak ditemukan adanya autokorelasi yang signifikan pada hasil regresi. Autokorelasi dalam data yang dianalisis dapat diuji dengan menggunakan Durbin Watson. Jika pengukuran Durbin Watson (DW) menunjukkan angka 2, berarti tidak ada autokorelasi kritis.

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar 1,719 dengan $dL < d < 4-dU$ ($1,613 < (1,719) < (1,732)$) artinya regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	0,728	0,720	2,49918	1,719

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

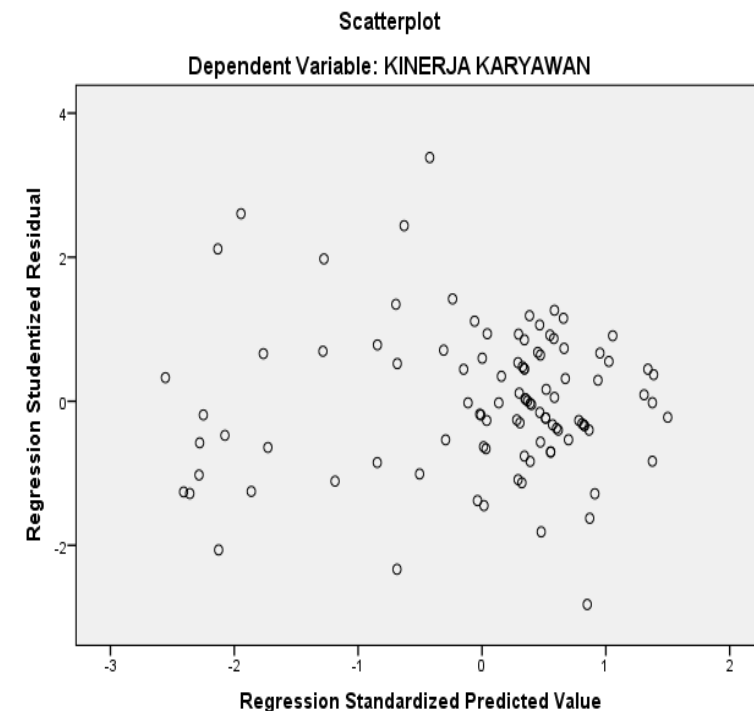
Hasil dan Pembahasan

d) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil dan Pembahasan

D) Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,824 + 0,145X_1 + 0,500X_2 + 0,312X_3$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

- Konstanta : Nilai konstanta 4,824 menunjukkan apabila variabel komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bernilai 0, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebesar 4,824.
- Komunikasi Kerja : Nilai koefisien regresi variabel komunikasi kerja bernilai positif sebesar 0,145. Hal ini artinya, jika variabel komunikasi kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,145.
- Disipin Kerja : Nilai koefisien regresi variabel disipin kerja bernilai positif sebesar 0,500. Hal ini artinya, jika variabel disipin kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,500.
- Lingkungan Kerja : Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,312. Hal ini artinya, jika variabel Lingkungan kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,312.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,824	2,561		1,884	0,063
	Komunikasi Kerja (X1)	0,145	0,067	0,151	2,176	0,032
	Disipin Kerja (X2)	0,500	0,086	0,494	5,842	0,000
	Lingkungan Kerja (X3)	0,312	0,084	0,305	3,739	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dan Pembahasan

A. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,824	2,561		1,884	0,063
	Komunikasi Kerja (X1)	0,145	0,067	0,151	2,176	0,032
	Disiplin Kerja (X2)	0,500	0,086	0,494	5,842	0,000
	Lingkungan Kerja (X3)	0,312	0,084	0,305	3,739	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 6, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar $df=n-k-1$ ($100-3-1=96$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,985. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

H1 : Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,176. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,176 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,03 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel Komunikasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} 5,842. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} 5,842 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_2 diterima, artinya variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,739. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} 3,739 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_3 diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dan Pembahasan

b) Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 85,677 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($100-3-1=96$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,091, oleh karena itu $F_{hitung} 85,677 > F_{tabel} 3,091$ dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1605,383	3	535,128	85,677	.000 ^b
	Residual	599,607	96	6,246		
	Total	2204,990	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
B. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja

Hasil dan Pembahasan

c) Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,728 atau 72,8%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 72,8% oleh variabel komunikasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3). Sedangkan sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	0,728	0,720	2,49918	1,719

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa komunikasi kerja yang efektif bisa menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam bekerja dan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat komunikasi yang dijalin oleh karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5];[6];[16], dan tidak sejalan dengan penelitian [17];[18].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang dibangun oleh indikator Ketepatan, Persepsi, Pengendalian, Kredibilitas, serta Keharmonisan. Kontribusi terbesar terletak pada keharmonisan, yakni suatu bentuk komunikasi yang harmonis di mana semuanya berjalan dengan baik, selaras, dan seimbang di lingkungan sekitar, hal ini didukung oleh banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan bahwa kegigihan yang dimiliki karyawan dalam bekerja dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas perusahaan secara keseluruhan. Ketika setiap individu menunjukkan ketekunan dan dedikasi dalam menjalankan tugas mereka, hasilnya adalah kinerja perusahaan yang lebih unggul dan berkelanjutan.

Komunikasi kerja yang efektif bukan hanya sarana untuk pertukaran informasi, tetapi juga merupakan kunci untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan PT. Indomaret yang memiliki Komunikasi baik dan positif antar karyawan dapat menciptakan pemahaman yang baik pula. Karyawan yang berkomunikasi dengan baik mampu mengatasi hambatan dan memperkuat hubungan antar individu. Kinerja karyawan yang baik melalui komunikasi dapat memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dapat dipahami dengan baik serta dapat mendukung peningkatan kinerja.

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang berfokus terhadap pekerjaan di sebuah perusahaan sebagai peningkatan kualitas kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diberlakukan di perusahaan dan diterapkan oleh karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [7];[8];[21];[22] pada penelitiannya menunjukkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan tidak sejalan dengan penelitian [23];[24].

Implikasi empiris menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja yang dibangun oleh frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja. Dalam hal ini kontribusi indikator terbesar dalam penelitian ini adalah etika kerja, yakni sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan saling menghargai dan bertanggung jawab. Hal ini dibuktikan oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa karyawan yang menjunjung tinggi nilai saling menghargai dalam disiplin kerja, mereka percaya bahwa sikap menghormati kinerja setiap individu merupakan landasan utama lingkungan kerja yang sehat. Saling menghargai dapat menciptakan atmosfer positif di tempat kerja, memotivasi karyawan untuk berkinerja secara baik dan memberikan kontribusi maksimal untuk perusahaan.

Disiplin kerja yang dimiliki karyawan pada PT.Indomaret cenderung dapat memahami dan mampu mengelola waktu mereka dengan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Disiplin kerja yang baik terhadap tanggung jawab perusahaan dapat membantu karyawan untuk fokus pada pencapaian tujuan perusahaan, yang pada gilirannya, kontribusi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan yang positif.

Pembahasan

Hasil lingkungan kerja membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja semua yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sebuah kinerja akan baik ketika hubungan lingkungan kerjanya baik. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [9];[10];[28];[29] pada penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan. dan tidak sejalan dengan penelitian [30];[31]; [32].

Implikasi empiris menunjukkan bahwa indikator yang dibangun oleh suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, serta ketersediaan fasilitas bagi karyawan. Dalam hal ini kontribusi indikator terbesar dalam penelitian ini adalah hubungan antara bawahan dengan pimpinan, yakni hubungan komunikasi antara bawahan dan pimpinan di perusahaan untuk menjadikan kinerja menjadi lebih terbuka dan efektif. Hal ini dibuktikan oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika komunikasi yang sehat dan terbuka dengan pimpinan menciptakan kinerja yang inklusif, di mana karyawan merasa didengar dan dihargai. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kegigihan dalam bekerja, karena karyawan merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

Lingkungan kerja dapat berperan penting dalam aktivitas kerja karyawan dan dapat memotivasi karyawan sedemikian rupa sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja dilakukan dengan cara merawat dan menjaga lingkungan sekitar yang baik dan nyaman.

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan mendapat manfaat yang signifikan dari disiplin kerja. Sementara itu, kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- [1] S. Selatan, D. A. N. Bangka, B. Cabang, and R. Ernawati, “Fakultas ekonomi universitas tridinanti palembang 2022,” 2022.
- [2] P. Pt, I. Cabang, A. Kabupaten, L. Sarifudin, and J. Kubal, “Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 1, no. 6, pp. 524–531, 2023.
- [3] N. Zahrani and H. Susanta, “TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Customer Service Representative PT . Telkom (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Semarang) Pendahuluan Kerangka Teori,” vol. IX, no. Iv, pp. 412–419.
- [4] L. Anggraini, K. Puji, and E. Suwarni, “Pengaruh Pengalaman Kerja , Tingkat Pendidikan , Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung,” vol. 8, no. 1, pp. 532–541, 2023.
- [5] M. A. Nurhidayat, “Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan,” *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 5, no. 2, pp. 448–456, 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i2.480.
- [6] J. Jurnal *et al.*, “TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) MEDAN AREA-1 JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi),” vol. 6, no. 2, 2022.
- [7] S. Suwanto, N. Nurjaya, D. Sunarsi, A. Rozi, and A. Affandi, “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat,” *J. Tadbir Perad.*, vol. 1, no. 3, pp. 222–229, 2021, doi: 10.55182/jtp.v1i3.73.

Referensi

- [8] M. Z. Arifin, H. Sasana, F. Ekonomi, U. Tidar, and T. Jawab, “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,” vol. 2, no. 6, pp. 49–56, 2022.
- [9] A. Irwan and A. Irfan, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar,” *J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 18, no. 2, pp. 218–222, 2021.
- [10] S. Fauzi, “JMKI,+Vol.1+No.4+OKTOBER+2023+HAL+104-118,” vol. 1, no. 4, pp. 104–118, 2023.
- [11] R. Abdullah, A. Husain, and A. F. Bahari, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 6, no. 2, pp. 85–92, 2023, doi: 10.57178/paradoks.v6i2.632.
- [12] V. Alamsyah and A. A. Parhusip, “Pengaruh komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Perum Perumnas Medan,” vol. 4, no. 1, pp. 22–26, 2023.
- [13] M. I. Manajemen, B. Mimb, I. Rokhayati, H. Setiawan, and B. J. Bagaskara, “Pengaruh Komunikasi , Disiplin Kerja , Gaya Kepemimpinan dan,” vol. 19, no. November, pp. 25–34, 2022.
- [14] T. H. Umniyyah, K. A. Kusuma, V. Firdaus, and D. Andriani, “Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya Hubungan Antara Kerjasama Tim , Komunikasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja,” vol. 4, no. 6, pp. 8865–8877, 2023.

