

The Effect of Work Communication, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance Case Study at Several Indomaret Minimarkets in Sidoarjo Regency Area

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

Friska Heviana Vidanarko 1), Dewi Andriani *,2)

1)Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *The aim of this research is to determine the performance of Indomaret Minimarket Employees in the Sidoarjo Regency Region in developing employee performance. This research analyzes Work Communication on Employee Performance, Work Discipline on Employee Performance and Work Environment on Employee Performance. This research method uses quantitative research methods. using a sample determination technique using cluster sampling. The sample in this study consisted of 100 respondents. Data collection in this research was by distributing questionnaires to respondents using a manual questionnaire. Information data collection in this study used a questionnaire with software called SPSS V25 used for the analysis process. In hypothesis testing, the R2 test and t test are used. The results of this research show that work communication variables have a positive and significant impact on creating a work atmosphere that supports and improves overall employee performance. The work discipline variable has a positive and significant influence because they tend to understand and are able to manage their time effectively to complete tasks well. Employee performance is influenced positively and significantly by the work environment due to employee work activities and can motivate employees in such a way that it will influence the employee's own performance. Thus, the variables of work communication, work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.*

Keywords - Work Communication, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kewirausahaan, ekspektasi Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Kinerja Karyawan Minimarket Indomaret Wilayah Kabupaten Sidoarjo dalam mengembangkan Kinerja Karyawannya. Penelitian ini menganalisis Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. menggunakan teknik penentuan sample menggunakan cluster sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan kuesioner manual. pengambilan data informasi pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan software bernama SPSS V25 digunakan untuk proses analisis. Teknik analisis data meliputi pengujian asumsi standar dan analisis regresi linier berganda. Dalam pengujian hipotesis digunakan uji R2 dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan menciptakan suasana kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dikarenakan cenderung dapat memahami dan mampu mengelola waktu mereka dengan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dikarenakan aktivitas kerja karyawan dan dapat memotivasi karyawan sedemikian rupa sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian variabel komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci - Komunikasi Kerja, Disiplin Kerj, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi [1] saat ini banyak memotivasi peningkatan dan perubahan di berbagai tempat, maka perusahaan mesti mencapai kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia melalui peran karyawan. Adanya talenta, kekuatan, dan keahlian untuk mencapai tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan dinilai melalui kinerja karyawan yang berhubungan dengan sumber daya manusia atas pencapaian mereka. Kinerja karyawan harus diperhatikan untuk mendorong sebuah perusahaan, karena hal tersebut demi menguasai kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan dalam persaingan global yang selalu berubah.

Minimarket Indomaret yang dioperasikan oleh PT Indomarco Prismatama, merupakan perusahaan ritel terbesar di Indonesia yang fokus pada penjualan barang pokok dan kebutuhan sehari-hari. Visi Indomaret adalah menjadi kekayaan nasional melalui jaringan ritel waralaba yang sangat kompetitif di tingkat global. Perusahaan ini mengedepankan nilai-nilai seperti integritas, keadilan, gotong royong, inovasi yang efektif, dan fokus pada kebahagiaan konsumen sebagai tujuannya. Keberadaan Minimarket Indomaret memiliki dampak besar, terutama di wilayah Kabupaten Sidoarjo, karena mengingat peningkatan kebutuhan dan permintaan dari masyarakat maka dibutuhkannya karyawan dengan pelayanan kerja yang efektifitas dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kondisi tenaga kerja di Minimarket Indomaret di beberapa wilayah Kabupaten Sidoarjo, khususnya di Kecamatan Balonbendo dan Kecamatan Tarik yang merupakan wilayah industri dan padat penduduk sehingga kualitas pelayanan juga harus baik demi kenyamanan bagi pelanggan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berhubungan dengan fenomena dan permasalahan mengenai efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan, maka perubahan harus dilakukan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penurunan kinerja dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan menghambat pencapaian target yang diinginkan. Oleh karena itu, PT Indomarco Prismatama perlu menunjukkan profesionalismenya dengan memperbaiki kualitas kinerja karyawan Minimarket Indomaret sesuai dengan tujuan perusahaan [2]. Mengenai uraian tersebut maka dapat digali aspek kinerja karyawan ditingkatkan melalui faktor komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan dampak sebuah pekerjaan yang teratur secara mutu maupun daya muat demi pencapaian karyawan dalam melakukan kegiatan melalui tanggung jawabnya dengan kejujuran, kerja sama, serta kecakapan [3]. Untuk mencapai kinerja yang baik, seorang karyawan harus bermotivasi tinggi untuk melakukan pekerjaan dan memahami posisinya. Suatu hasil kinerja merupakan metode dari tingkatan kesuksesan individu selama waktu yang sudah pasti untuk menyelesaikan tanggung jawabnya, baik dalam hal mutu dan jumlah. [4] Aspek yang harus dipertimbangkan oleh sebuah perusahaan yakni mengenai kinerja karyawan demi terlaksananya suatu tujuan dan pertumbuhan perusahaan di era persaingan global yang sering berubah. Dikarenakan sebuah kinerja adalah usaha dalam mencakup mental maupun sikap demi memperoleh hasil kerja yang maksimal dan menarik sumber-sumber yang telah ada sebanyak-banyaknya.

Komunikasi bermaksud terhadap suatu cara dalam respon dan pemberian sebuah informasi dari mulut ke mulut. Menyatakan [5] Komunikasi dianggap sebagai kunci utama dalam membentuk hubungan kerja yang baik antar-karyawan dan antara karyawan dengan atasan. Kualitas komunikasi yang baik memengaruhi kinerja karyawan, menciptakan hasil pekerjaan yang teratur dan bermanfaat. Suasana dan semangat kerja timbang muncul melalui komunikasi yang efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menghambat kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan suasana kerja yang harmonis, penting untuk membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan lingkungan sekitar [6].

Disiplin merujuk pada kemampuan dan komitmen seseorang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam lingkungan setempat. Ketaatan terhadap norma-norma ini memberikan manfaat besar, baik bagi perusahaan maupun kinerja individu. Dalam konteks organisasi, disiplin kerja menjadi kunci untuk memastikan pelaksanaan tugas yang teratur dan efisien, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal [7]. Tingkat disiplin kerja yang tinggi tercermin dalam kesadaran individu terhadap kewajiban terkait tugas yang diberikan. Sikap disiplin ini membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan terarah dan teratur, mempermudah pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Dengan memberikan penghargaan yang pantas, kemampuan individu dapat ditingkatkan secara maksimal, menghasilkan dampak positif yang signifikan pada kinerja perusahaan [8].

Lingkungan kerja sebagaimana menurut [9] merupakan pengaruh bagaimana mereka melakukan tugas tersebut di dalam area pekerja seperti penerangan, aroma, kebersihan, dan lain sebagainya. Penciptaan hubungan kerja dapat meningkatkan antara individu-individu yang berada di lingkungan tersebut melalui Lingkungan kerja. Maka, sangat penting bahwa lingkungan kerja harus baik dan nyaman karena hal tersebut membuat karyawan nyaman dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas. Namun jika lingkungan kerja kurang baik melibatkan hubungan yang tidak sehat antara karyawan dan pimpinan, hubungan ini dapat menghambat semangat kerja karyawan, serta suasana kerja dan peralatan yang tidak memadai [10].

Latar belakang sebagai research gap dari penelitian ini diambil melalui penelitian terdahulu. 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 cluster sampling untuk pengambilan sampel.

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).

II. METODE

Pada jenis penelitian ini yang diterapkan ialah pendekatan kuantitatif [36]. Pendekatan kuantitatif yakni suatu metode penelitian yang menggunakan data statistik, berupa angka, serta pengukuran numerik untuk menganalisis fenomena dan menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal bahwa variabel independen dan variabel dependen adalah dua jenis variabel yang dimanfaatkan dalam penelitian untuk mengevaluasi kaitan antara keduanya. Dalam penelitian ini menggunakan variabel komunikasi kerja(X1), disiplin kerja(X2), dan lingkungan kerja(X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan(Y). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS versi 25).

Pengumpulan sumber data pada penelitian kali ini mencakup data primer hasil yang diperoleh melalui wawancara dan kuisisioner dengan rincian: pada variabel komunikasi kerja terdapat 10 pertanyaan dari 5 indikator, variabel disiplin kerja terdapat 10 pertanyaan dari 5 indikator, variabel lingkungan kerja 8 pertanyaan dari 4 indicator, variabel kinerja karyawan terdapat 10 pertanyaan dari 5 indicator. Evaluasi kuisisioner yang diberikan kepada responden melibatkan penggunaan bobot, yang berarti tanggapan dari responden akan diukur menggunakan skala Likert. Pengukuran tersebut melalui indicator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut [36]. Sementara itu data skunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Lokasi penelitian yang digunakan penulis sebagai pengujian hipotesis terletak di Kecamatan Balongbendo dan Kecamatan Tarik, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur (61215). Pada jenis penelitian ini menggunakan teknik penentuan sample menggunakan cluster sampling untuk menentukan sampel apabila obyek atau sumber data penelitian yang akan diteliti sangat luas, maka pengambilan sampel berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan. Teknik ini mengambil 2 area dari beberapa minimarket indomaret yang berada di wilayah Kabupaten Sidoarjo populasi untuk dijadikan penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan Minimarket Indomaret di 2 wilayah Kabupaten Sidoarjo yakni area Kecamatan Balongbendo dan Kecamatan Tarik. Sampel pada penelitian ini yakni yang belum diketahui jumlahnya sehingga digunakan rumus Lemeshow [37].

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka ditarik ukuran sampel yang didapat adalah 96,04 yang kemudian digenapkan menjadi 100 responden. Kuisisioner dibutuhkan pada penelitian ini untuk menarik pengumpulan dan pengambilan data informasi. Tanggapan daripada responden terhadap kuisisioner yang telah diberikan diukur dengan tingkat pengukuran interval dan menggunakan skala Likert yang kemudian dilanjutkan dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Data yang diperoleh kemudian di analisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selain itu dilakukannya pengukuran hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi liner berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi berganda (Uji R²).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat reliabilitas atau akurasi suatu alat ukur. Legitimasi menunjukkan tingkat ketepatan antara informasi yang benar-benar terjadi pada item dengan informasi yang dikumpulkan oleh spesialis. Korelasi antara skor setiap pertanyaan dan skor total semua pertanyaan diperlukan untuk menentukan validitas. Uji ini digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pernyataan dinyatakan sah jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ menghasilkan bilangan positif; namun, jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ menghasilkan data yang tidak valid, pernyataan tersebut tidak valid.

• **Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Indikator | rhitung | rtabel | 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 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

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.

Uji realibitas

Uji reliabilitas adalah skala berbasis kuesioner yang mengukur konsistensi responden dalam menanggapi pertanyaan. Jika suatu instrumen memiliki nilai alpha positif lebih besar dari 0,6, maka dianggap reliabel. Alat ukur yang digunakan semakin reliabel semakin tinggi nilai alpha. Berikut adalah temuan uji reliabilitas penelitian ini:

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 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

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 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | |
|-----------------------|---------------------------|-------|
| | 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)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Uji multikolinearitas

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

Uji 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)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

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.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-----------|-------|
| ikasi Kerja(X1) | 0,1 45 | 0,067 | 0,151 | 2,17 6 | 0,032 |
| Disipin Kerja (X2) | 0,5 00 | 0,086 | 0,494 | 5,84 2 | 0,000 |
| ingkungan Kerja(X3) | 0,3 12 | 0,084 | 0,305 | 3,73 9 | 0,000 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

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:

a. 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.

b. 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.

c. Disipin Kerja

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,500. Hal ini artinya, jika variabel disiplin kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,500.

d. 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.

Uji Parsial (Uji t)

• **Tabel 6. Hasil Uji Parsial**

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------|-----------|-----------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Beta | Std. Error | | |
| 1 _(Constant) | 4,8 24 | 2,561 | | 1,88 4 | 0,0 63 |
| Komunikasi Kerja(X1) | 0,1 45 | 0,067 | 0,151 | 2,17 6 | 0,0 32 |
| Disipin Kerja (X2) | 0,5 00 | 0,086 | 0,494 | 5,84 2 | 0,0 00 |
| Lingkungan Kerja(X3) | 0,3 12 | 0,084 | 0,305 | 3,73 9 | 0,0 00 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

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:

a. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 2,176. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 2,176 > ttabel 1,985 dan signifikansi < 0,05 (0,03 < 0,05). Dengan demikian H1 diterima, artinya variabel Komunikasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung 5,842. Hal ini menunjukkan thitung 5,842 > ttabel 1,985 dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini berarti bahwa H2 diterima, artinya variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 3,739. Hal ini menunjukkan thitung 3,739 > ttabel 1,985 dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian H3 diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 85,677 sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df1 = k-1 (3-1=2) dan df2 = n-k-1 (100-3-1=96) maka diperoleh Ftabel sebesar 3,091, oleh karena itu Fhitung 85,677 > Ftabel 3,091 dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian H4 diterima, bahwa variabel komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

a) Koefisien Determinasi

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)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

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 (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3). Sedangkan sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

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 relevandengan 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 mampumengelola waktu mereka dengan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Disiplin kerja yangbaik terhadap tanggung jawab perusahaan dapat membantu karyawan untuk fokus pada pencapaian tujuan perusahaan, yang pada gilirannya, kontribusi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan yang positif.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan

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 memotivasikaryawan sedemikian rupa sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja dilakukan dengan cara merawat dan menjaga lingkungan sekitar yang baik dan nyaman.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Cita Rasa (X1), Kualitas Produk (X2), dan Gaya Hidup (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian (Y), dalam penelitian ini populasi yang dijadikan sebagai sampel yaitu masyarakat di Kabupaten Sidoarjo yang pernah mengkonsumsi produk minuman Chatime di Sidoarjo dengan populasi 100 responden yang dijadikan sampel penelitian ini.

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu peneliti hanya mampu melakukan penelitian dengan hasil variabel Kualitas Produk yang berdominan mempengaruhi. Peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya, dalam melakukan penelitian terdapat keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti yaitu pada saat peneliti membagikan kuesioner alangkah baiknya membagikan kuesioner dengan melalui Google Form dan kuesioner manual. Dikarenakan hal itu akan memungkinkan peneliti untuk bertindak cepat atas temuan. Optimal untuk survei dengan responden non-teknis yang diisi secara manual atau dilakukan menggunakan Google Form..

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

REFERENSI

- [1] A. Hafidah dan J. Nurdin, "Analisis Literasi Keuangan dan Pendapatan Masyarakat dalam Pengelolaan Keuangan Terhadap Keputusan Investasi," *J. Ilm. Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, vol. 5, no. 2, hal. 155–161, 2022, doi: 10.57093/metansi.v5i2.174.
- [2] R. Listiyani dan D. Prapanca, "The Effect of Financial Literacy, Financial Attitude and Personality on Financial Management Behavior," *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 20, hal. 1–16, 2022, doi: 10.21070/ijins.v20i.699.
- [3] W. Busyro, "Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau)," *J. Islam.*, vol. 2, no. 1, hal. 34–37, 2019.
- [4] A. Zahro Fitriani *et al.*, "Pengaruh Financial Literacy Dan Faktor Demografi Terhadap Keputusan Investasi Mahasiswa Feb Uhamka the Influence of Financial Literacy and Demographic Factors on Investment Decisions for Feb Uhamka Students," *SEGMENT J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 17, no. 1, hal. 2684–8414, 2021.
- [5] A. Saepudin, Soritaon, L. R. Rinandiyana, dan T. Badriatin, "Penentuan keputusan investasi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas langlangbuana dengan literasi keuangan dan toleransi risiko," *J. Manag. Rev.*, vol. 6, no. 1, hal. 699–707, 2022.
- [6] I. B. P. F. Mahwan dan N. T. Herawati, "Pengaruh Literasi Keuangan, Persepsi Risiko, dan Locus of Control Terhadap Keputusan Investasi Pengusaha Muda di Singaraja," *JIMAT (Jurnal Ilm. Mhs. Akuntansi)*, vol. 12, no. 3, hal. 768–780, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <https://repo.undiksha.ac.id/6498/>
- [7] H. Tannady, D. Damanik, A. Sy, I. Wiarta, dan T. Widia, "Peran Literasi Keuangan dan Karakteristik Kepribadian Terhadap Keputusan Investasi Gen-Z di Provinsi DKI Jakarta dengan Persepsi Risiko Sebagai Variabel Intervening," *Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 3, hal. 4808–4825, 2022.
- [8] S. Sun dan E. Lestari, "Analisis Pengaruh Literasi Keuangan (Financial Literacy), Pengetahuan Investasi (Investment Knowledge), Motivasi Investasi (Investment Motivation) Dan Pendapatan (Income) Terhadap Keputusan Investasi Pada Masyarakat Di Batam," *J. Akunt. AKUNESA*, vol. 10, no. 3, hal. 101–114, 2022, doi: 10.26740/akunesa.v10n3.p101-114.
- [9] D. A. Tri Yundari, "ANALISIS PENGARUH LITERASI KEUANGAN, PERILAKU KEUANGAN DAN PENDAPATAN TERHADAP KEPUTUSAN INVESTASI (Studi Kasus Pada Karyawan Swasta Di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen)," 2021.
- [10] E. Dasra Viana, F. Febrianti, dan F. Ratna Dewi, "Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan dan Minat Investasi Generasi Z di Jabodetabek Financial Literacy, Financial Inclusion, and Investment Interest Generation Z's in Jabodetabek," *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 12, no. 3, hal. 252–264, 2021.
- [11] N. S. Muntiah, R. A. Tama, dan K. Z. Wafirotin, "Pengaruh Pendapatan, Literasi Keuangan, dan Inklusi Keuangan Terhadap Minat Investasi di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Komunitas Investor Saham Pemula (ISP) Tahun 2021)," *ASSET J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, 2022, doi: 10.24269/asset.v5i2.5631.
- [12] P. A. Sanistasya, K. Raharjo, dan M. Iqbal, "The Effect of Financial Literacy and Financial Inclusion on Small Enterprises Performance in East Kalimantan," *J. Econ.*, vol. 15, no. 1, hal. 48–59, 2019, doi: 10.21831/economia.v15i1.23192.

- [13] V. Rezky Amelia Hernawan dan A. Masjono Muchtar, “Pengaruh Literasi dan Inklusi Keuangan Terhadap Minat Investasi Di Pasar Modal (Studi Kasus Tenaga Pendidik Di Kota Bogor Tahun 2022),” *Account*, vol. 10, no. 1, hal. 1830–1835, 2023, doi: 10.32722/account.v10i1.5363.
- [14] D. M. Ghoravira, A. Pujiyanto, dan U. C. M. Nasution, “Pengaruh Literasi Keuangan dan Inklusi Keuangan Terhadap Keputusan Investasi Masyarakat di Daerah Kramat Jegu Sidoarjo,” vol. 2, no. 2, 2023.
- [15] R. Andreansyah dan F. Meirisa, “Analisis Literasi Keuangan , Pendapatan , Dan Perilaku Keuangan ,” *J. Publ. Ris. Mhs. Manaj.*, vol. 4, no. 1, hal. 17–22, 2022.
- [16] Ni Putu Suciyawati dan Ni Kadek Sinarwati, “Pengaruh Perilaku Keuangan Terhadap Keputusan Investasi,” *J. Manaj.*, vol. 13, no. 4, hal. 795–803, 2021, doi: 10.29264/jmmn.v13i4.10439.
- [17] I. W. Y. A. Upadana dan N. T. Herawati, “Pengaruh Literasi Keuangan dan Perilaku Keuangan terhadap Keputusan Investasi Mahasiswa,” *J. Ilm. Akunt. dan Humanika*, vol. 10, no. 2, hal. 126, 2020, doi: 10.23887/jiah.v10i2.25574.
- [18] U. Safryani, A. Aziz, dan N. Triwahyuningtyas, “Analisis Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan, Dan Pendapatan Terhadap Keputusan Investasi,” *J. Ilm. Akunt. Kesatuan*, vol. 8, no. 3, hal. 319–332, 2020, doi: 10.37641/jiakes.v8i3.384.
- [19] D. A. Sutejo, “Analisis Pengaruh Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan, Dan Pengelolaan Keuangan, otoritas jasa. (2023). Literasi Keuangan Konsumen. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/edukasi-dan-perlindungan-konsumen/Pages/Literasi-Kuangan.aspx>an Keuangan Terhadap Keputusan In,” *J. Ilm. Mhs. FEB*, vol. 10, no. 1, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7784>
- [20] S. Octavera dan F. Rahadi, “Literasi Keuangan dan Gaya Hidup Ibu Rumah Tangga Dalam Membentuk Perilaku Keuangan Keluarga,” *J. Ekon. dan Bisnis Dharma Andalas*, vol. 25, no. 2, hal. 491–500, 2023, doi: 10.47233/jebd.v25i2.995.
- [21] A. S. Hartono dan D. Prapanca, “The Effect Of Finansial Literacy , Finansial Management Behavior and Employment Status on Investment Decisions Study on Singopadu Village Community , Tulangan District , Sidoarjo Regency . [Pengaruh Literasi Keuangan , Perilaku Pengelolaan Keuangan Masya,” hal. 1–8.
- [22] A. Khofifah, I. Wahyuni, dan I. Subaida, “Pengaruh Financial Technology Terhadap Perilaku Keuangan Dengan Literasi Keuangan Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo,” *J. Mhs. Entrep.*, vol. 1, no. 3, hal. 523, 2022, doi: 10.36841/jme.v1i3.1988.
- [23] M. Y. A. Putu Purnama Dewi, “Determinan Keputusan Investasi Generasi Z,” *J. Proaksi*, vol. 10, no. 2, hal. 198–214, 2023, doi: 10.32534/jpk.v10i2.4043.
- [24] D. K. Siregar dan D. R. Anggraeni, “Pengaruh Literasi Keuangan Dan Perilaku Keuangan Terhadap Keputusan Investasi Mahasiswa,” *Bussman J. Indones. J. Bus. Manag.*, vol. 2, no. 1, hal. 96–112, 2022, doi: 10.53363/buss.v2i1.39.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.