

ARTIKEL FRISKA HELVIANA VIDANARKO BAB1-5.pdf

by 1 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 07-Feb-2024 09:17AM (UTC+0700)

Submission ID: 2288378336

File name: ARTIKEL FRISKA HELVIANA VIDANARKO BAB1-5.pdf (663.27K)

Word count: 7372

Character count: 48799



**Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan**

*The Effect of Work Communication, Work Discipline, and Work Environment
on Employee Performance*

Friska Helviana Vidanarko
20201020073

4

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

November, 2023

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

11

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

Friska Helviana Vidanarko¹⁾, Dewi Andriani^{2*)}, Vera Firdaus^{3*)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi : friskahelviana23@gmail.com, dewiandriani@umsida.ac.id, verafirdaus@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. Data analysis techniques include testing standard assumptions and multiple linear regression analysis. 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 and Employee Performance

Abstrak

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 Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------|-------|
| LEMBAR PENGESAHAN | |
| DAFTAR ISI | |
| I. Pendahuluan | |
| A. Latar Belakang | |
| B. Rumusan Masalah | |
| C. Rumusan Pertanyaan | |
| D. Tujuan Penelitian | |
| E. Kategori SDGs | |
| II. Literatur Review | |
| A. Komunikasi kerja | |
| B. Disiplin kerja | |
| C. Lingkungan kerja | |
| D. Kinerja karyawan | |
| III. Metode Penelitian | |
| A. Jenis Penelitian | |
| B. Kerangka Konseptual | |
| C. Definisi Operasional Variable | |
| D. Jadwal Penelitian | |
| DAFTAR PUSTAKA | |

11

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

11

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

I. Pendahuluan

Latar Belakang

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 teratur dan disiplin, 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 dan [12] meneliti 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).

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada riset ini apakah terdapat pengaruh tentang komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa minimarket indomaret di wilayah Kabupaten Sidoarjo?

Rumusan Pertanyaan

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?

Tujuan Penelitian

Tujuan riset ini adalah untuk mengetahui peranan tentang komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa minimarket indomaret wilayah Kabupaten Sidoarjo.

Kategori SDGs

Berdasarkan SDGs, kajian ini termasuk pada area prioritas 8, artinya peningkatan perkembangan ekonomi yang menyeluruh serta berkepanjangan, tenaga kerja yang produktif dan optimal, dan pekerjaan yang pantas untuk seluruh warga negara.

II. Literature review

A. Komunikasi Kerja (X1)

Komunikasi yang telah dinyatakan oleh [13] dan [14] merupakan suatu proses pemberian informasi atau penyampaian kepada seseorang ke orang lain untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk dapat berkomunikasi secara efektif maka dibutuhkan indikator komunikasi kerja pada penelitian [15] yang menyatakan bahwa:

1. Ketepatan. Kemampuan untuk melakukan dan memberikan informasi dengan tingkat keakuratan atau akurasi yang tinggi.
2. Persepsi. Proses mental di mana orang mengatur dan memahami informasi dari lingkungan mereka.
3. Pengendalian. Respon terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan tindakan atau aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu.
4. Kredibilitas. Sumber yang dianggap dapat diandalkan, dapat dipercaya, dan memiliki kekuatan dalam suatu situasi tertentu.
5. Keharmonisan. Suatu bentuk komunikasi yang harmonis di mana semuanya berjalan dengan baik, selaras, dan seimbang.

Komunikasi bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi lebih efektif, dengan pencapaian tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan [16]. Menurut penelitian [5], [6], dan [16] bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun telah ditemukan di penelitian terdahulu [17] dan [18] bahwa komunikasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah tindakan yang mencerminkan sikap saling menghormati dan menaati segala aturan yang berlaku, sehingga pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan [14] dan [19]. Menurut [20] indikator kedisiplinan yaitu:

1. Frekuensi kehadiran. Karyawan dikatakan disiplin dilihat dari tolak ukur frekuensi kehadirannya, jika tingkat kehadirannya semakin tinggi maka tingkat disiplinnya meningkat.
2. Tingkat kewaspadaan karyawan. Sifat ketelitian dan perhitungan yang dimiliki oleh karyawan terhadap kewaspadaan di berbagai aspek pekerjaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Menggambarkan seorang pekerja wajib mematuhi atau mengikuti peraturan kerja dan tanggung jawab di tempat kerja agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan.
4. Ketaatan pada peraturan kerja. Dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelacaran karyawan dalam bekerja.
5. Etika kerja. Sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan saling menghargai dan bertanggung jawab.

Sangat penting bagi perusahaan memiliki disiplin kerja yang benar-benar hanya berfokus kepada pekerjaannya agar kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan dapat semakin meningkat, pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian sebelumnya [21]. Penelitian dari [7], [8], [22] dan [21] menguatkan hal ini bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, berdasarkan penelitian terdahulu [23] dan [24] disiplin kerja dikatakan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan area atau keadaan di mana orang bekerja, yang mencakup semua aspek lingkungan fisik, sosial, budaya, dan organisasional tempat orang bekerja [25] dan [26]. Lingkungan kerja memiliki indikator menurut [27] yakni:

1. Suasana kerja. Kondisi yang mendukung maupun meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Hubungan antar rekan kerja. Hubungan sesama karyawan yang berkaitan mengenai interaksi yang harmonis dan tidak ada kesalah fahaman.
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan. Hubungan karyawan dengan atasan yang selalu sehat serta baik.
4. Ketersediaan fasilitas bagi karyawan. Semua fasilitas fisik dan sumber daya yang tersedia untuk karyawan di tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah semua yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya [28]. Sebuah kinerja akan baik ketika hubungan lingkungan kerjanya baik, pernyataan tersebut didukung dari penelitian terdahulu [9], [10], [28], dan [29] bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun lingkungan kerja tidak mempengaruhi dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian [30], [31] dan [32].

D. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah bentuk nyata serta bisa diukur dan dihasilkan melalui prestasi bagi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka di tempat kerja [33] dan [34]. Indikator menurut [35] kinerja karyawan ialah:

1. *Quality of work* (kualitas kerja). Semua aspek yang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang dapat dinilai dalam bentuk angka atau penandaan angka lainnya.
2. *Promptness* (kecepatan). Memastikan dan menyelesaikan rencana kerja sesuai dengan hasil kerja yang diinginkan dengan tepat waktu.
3. *Initiative* (inisiatif). Kemampuan untuk mengidentifikasi tugas yang perlu dilakukan dengan bertindak secara tepat tanpa perlu instruksi dan kegigihan untuk terus berupaya dalam mengatasi suatu masalah.
4. *Capability* (kapabilitas). Kemampuan untuk mengeksploitasi seseorang untuk menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik.
5. *Communication* (komunikasi). Pertukaran informasi antar kelompok dan kemampuan seorang untuk berkomunikasi di dalam maupun luar organisasi dengan baik.

Kinerja karyawan mempengaruhi kesuksesan perusahaan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya [35]. Setiap perusahaan mengharapkan bahwa karyawannya memiliki kemampuan, kompetensi, dan kedisiplinan atas tanggung jawab mereka. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi semua faktor secara signifikan.

III. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

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 ada 6 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 *Statisc 6 Product and Service Solution* (SPSS).

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 6 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 6 (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 (14 215). Pada jenis penelitian ini menggunakan teknik penentuan sample menggunakan *cluster sampling* (14) untuk menentukan sampel apabila obyek atau sumber data penelitian yang akan diteliti sangat luas, maka pengambilan sampel berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan. Teknik (14) 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].

$$n = \frac{z^2 \cdot P \cdot (1 - P)}{d^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

Z = sekor z pada kepercayaan 95% = 1,96

P = probabilitas maksimal estimasi

d = tingkat kesalahan

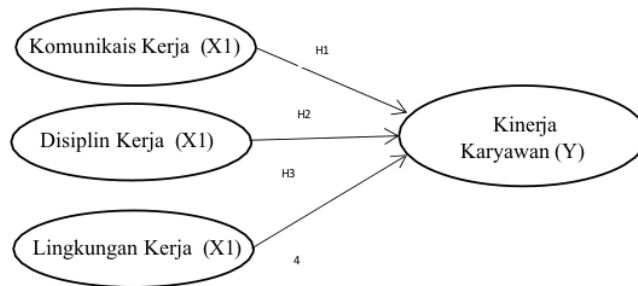
Maka diperoleh :

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{0,1^2}$$
$$n = 96,04$$

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 kuesioner 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).

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antar variabel dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:



1. Kerangka Konseptual

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.

Definisi Oprasional

1. Komonikasi kerja (X1)

Komonikasi kerja yang dikemukakan [13] adalah proses pertukaran informasi, konsep, pesan, atau gagasan antara seseorang. Secara operasional komunikasi kerja karyawan dapat diukur melalui indikator menurut [15], yang mana meliputi:

1. Ketepatan. Karyawan melakukan dan memberikan informasi secara tepat untuk mencapai tujuan yang lebih baik.
2. Persepsi. Informasi yang diterima melalui pesan dapat dipahami dan diatur dengan baik oleh setiap karyawan.
3. Pengendalian. Respon karyawan terhadap perencanaan dan pelaksanaan aktivitas kerja.
4. Kredibilitas. Kepercayaan diri yang dapat diandalkan dalam penyampaian pesan dan kekuatan karyawan untuk menjelaskan tujuan yang mendasari komunikasi.

5. Keharmonisan. Karyawan harus menciptakan suasana harmonis dengan orang banyak di lingkungan kerja.
2. Disiplin kerja (X2)
 Disiplin kerja dikemukakan [19] seorang karyawan diharuskan untuk berdisiplin dan mematuhi peraturan demi kesuksesan sebuah perusahaan. Secara operasional pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan lima indikator yang merujuk pada teori [20] yakni:
 1. Frekuensi kehadiran. Tingkat kehadiran yang tinggi biasanya menunjukkan disiplin yang baik. Contoh : datang tepat waktu dan absensi.
 2. Tingkat kewaspadaan karyawan. Kemampuan karyawan untuk berpikir. Contoh: ketelitian dalam bekerja, kesadaran terhadap tugas pekerjaan, kewaspadaan atas tugasnya.
 3. Ketaatan pada standar kerja. Karyawan dalam menaati prosedur harus taat. Contoh: mengikuti prosedur, kebijakan, dan hukum yang telah ditetapkan.
 4. Ketaatan pada peraturan kerja. Kepatuhan terhadap ketentuan kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan. Contoh: pemakaian seragam, jam kerja yang tepat, menghormati atasan.
 5. Etika kerja. Setiap karyawan memerlukan etika untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Contoh: tanggung jawab dan saling menghargai.
 3. Lingkungan kerja (X3)
 Lingkungan kerja [25] yaitu apapun yang berada disekeliling sumber daya manusia atau tenaga kerja dan apapun yang mengharuskan mereka untuk melakukan pekerjaan yang dilaksanakan. Secara operasional pengukuran variabel lingkungan kerja menggunakan empat indikator yang merujuk pada teori [27] diantaranya meliputi:
 1. Suasana kerja. Situasi dalam meningkatkan dan mendukung motivasi karyawan dalam pekerjaan yang telah dilakukan. Contoh: tempat yang bersih dan rapi.
 2. Hubungan antar rekan kerja. Karyawan berinteraksi dengan harmonis dan tidak adanya kesalahpahaman. Contoh: saling tegur sapa dan gotong royong sesama teman.
 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan. Hubungan yang melibatkan karyawan dengan pimpinan tempat kerja dengan sehat dan baik. Contoh: hubungan yang sehat antara pimpinan sangat penting untuk pengembangan karyawan, pimpinan yang dapat diandalkan memiliki hubungan baik dengan karyawan.
 4. Ketersediaan fasilitas bagi karyawan. Adanya fasilitas kerja yang layak dan lengkap untuk meningkatkan proses dalam bekerja.
 4. Kinerja Karyawan (Y)
 Kinerja karyawan didefinisikan [33] merupakan perolehan mutu terbaik sesuai dengan tujuan oleh seseorang dalam pekerjaan mereka dengan bentuk nyata. Secara operasional pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan lima indikator yang merujuk pada teori [35] yang mana meliputi:
 1. *Quality of work* (kualitas kerja). Meningkatkan efektifitas hasil kinerja berdasarkan ketentuan kerja. Contoh: kreativitas dan pelayanan.
 2. *Promptness* (kecepatan). Karyawan dapat menunjukkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas, dan memastikan ketepatan dalam rencana kerja dengan pemenuhan tugas tepat waktu.
 3. *Initiative* (inisiatif). Kontribusi karyawan melalui ide-ide baru maupun kegigihan untuk langkah yang diambil dalam menyelesaikan masalah
 4. *Capability* (kapabilitas). Cara karyawan menjalankan tugas dan pemenuhan target dari perusahaan.
 5. *Communication* (komunikasi). Karyawan mampu berkomunikasi dengan berkolaborasi secara menyeluruh, baik dalam konteks internal maupun eksternal dan menjalin relasi yang positif.

4

Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagaimana bisa dilihat pada gambar 2.

| No. | Tahap dan Kegiatan Penelitian | WAKTU (BULAN) | | | | |
|-----|--|---------------|---|----|----|----|
| | | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | Permohonan Judul Pengajuan | | | | | |
| 2 | Persiapan Proposal Menyusun | | | | | |
| 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

IV. Hasil dan Pembahasan

HASIL

A. 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 hitung \geq dari r tabel menghasilkan bilangan positif; namun, jika r hitung $<$ dari r tabel menghasilkan data yang tidak valid, pernyataan tersebut tidak valid.

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 |

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.

B. Uji Reliabilitas

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

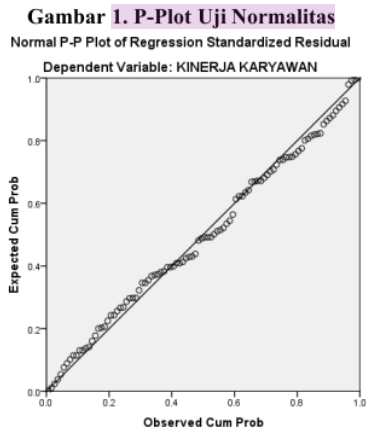
| No | Variabel | Cronbach's Alpha | | Keterangan |
|----|-----------------------|------------------|----------|------------|
| | | Hitung | Standart | |
| 1 | Komunikasi Kerja (X1) | 0,864 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja (X2) | 0,843 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Lingkungan Kerja (X3) | 0,842 | 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.

9
C. Uji Asumsi Klasik
a) Uji Normalitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

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.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

1
13 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 variabel bebas (Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) tidak saling mempengaruhi.

c) 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

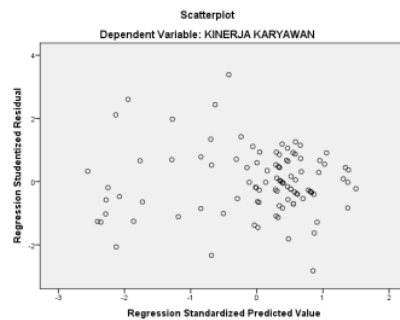
1

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.

Berdasarkan 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.

d) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

15

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 di atas 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.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

3 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. Disiplin 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.

E. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | 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)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

7 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 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.

b. 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.

c. 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.

b) Uji Simultan (Uji F)

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

7 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 $< 0,0005$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) 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 (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3). 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 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.

Lingkungan Kerja Berpengaruh 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 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.

V. Saran dan Kesimpulan

Kesimpulan

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.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni. Karyawan diharapkan untuk senantiasa selalu memaksimalkan komunikasi kerja karena berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga senantiasa meningkatkan kedisiplinan karyawan terutama dalam frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja serta etika kerja karyawan sehingga tercipta sebuah kinerja yang maksimal selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan dalam hal ini diharapkan karyawan maupun perusahaan dapat membangun suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, dan ketersediaan fasilitas memaksimalkan kinerja. Pada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah keterbaruan variabel bebas.

Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan satu jenis sampel yakni pada beberapa indomaret Sidoarjo yang diambil 2 wilayah saja, hal ini dirasa kurang oleh peneliti dan diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa mengambil populasi dari beberapa indomaret Sidoarjo yang lebih sari 2 wilayah.

Ucapan TerimaKaih

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan terutama Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial (FBHIS). Terima kasih juga diucapkan kepada kedua orang tua serta keluarga yang senantiasa mendoakan. Kepada Karyawan Indomaret yang telah menjadi responden dan memberikan dukungan serta bantuan terhadap pengerjaan tugas akhir saya.

DAFTAR PUSTAKA

- [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.
- [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.
- [15] M. Kerja and T. Kinerja, "Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

- karyawan pada rs awal brotong Batam,” 2022.
- [16] P. F. Kerja, K. Kerja, D. Kerja, T. Kinerja, and A. Anandita, “Employee Performance In PT . Multi Mitra Baruna Pada PT . Multi Mitra Baruna,” vol. 4, no. 5, pp. 6003–6014, 2023.
- [17] P. T. Esun, I. Utama, and I. Batam, “9,104 > f,” vol. 8, pp. 118–128, 2021.
- [18] Suryati, H. Tannady, N. C. Lestari, D. Supriatna, and N. Mayasari, “Analisis peran disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan sekolah dasar di DKI Jakarta,” *J. Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 4, pp. 6611–6624, 2022, [Online]. Available: <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4219>
- [19] D. L. Siregar, J. Simanjuntak, U. Batam, K. Batam, and K. Batam, “Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa”.
- [20] P. D. Kerja, L. K. Dan, P. Pt, and H. Cipta, “MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” vol. 3, no. 1, pp. 60–74.
- [21] E. P. Sinaga, S. L. Ratnasari, and M. A. Hadi, “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil,” *EQUILIBRIA J. Fak. Ekon.*, vol. 8, no. 2, pp. 104–110, 2021, doi: 10.33373/jeq.v8i2.3816.
- [22] P. Motivasi, “Kinerja Karyawan UD . Ratu Kencana Pangan,” vol. 1, no. 9, pp. 3100–3111, 2022.
- [23] S. Lestari and D. Afifah, “KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi),” vol. 3, no. 1, pp. 93–110, 2020.
- [24] N. Muna and S. Isnawati, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera),” *Jesya*, vol. 5, no. 2, pp. 1119–1130, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i2.652.
- [25] H. Manalu, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan,” *J. Ilm. Smart*, vol. 4, no. 2, pp. 140–147, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- [26] D. Andriani and R. Ramadhani, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan,” *JIMAK (Jurnal Ilm. Manaj. Dan Kewirausahaan)*, vol. 2, no. 1, pp. 2809–2406, 2023.
- [27] Z. Amalia, A. Fauzi, and M. Mardi, “Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Di Jakarta,” *J. Ilm. Edunomika*, vol. 5, no. 2, p. 731, 2021, doi: 10.29040/jie.v5i2.2366.
- [28] P. Beban, K. Dan, and L. Kerja, “JURNAL ILMIAH M-PROGRESS VOL.12, NO. 1, Januari 2022,” vol. 12, no. 1, pp. 84–94, 2022.
- [29] D. M. Sari and D. Andriani, “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo,” *J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, pp. 2935–2943, 2022.
- [30] A. D. A. Safira and H. H. A. Rozak, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah),” *Proceeding SENDIU*, no. 2017, pp. 978–979, 2020.
- [31] Hadita *et al.*, “Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta,” *J. Ris. Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 329–341, 2023, [Online]. Available: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=itHZmuAAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=itHZmuAAAAAJ:e5wmG9Sq2KIC
- [32] S. Nuriyah, N. Qomariah, and T. Setyowati, “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang,” *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 5, no. 3, pp. 494–512, 2021.
- [33] L. P. Putri, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)”.

- [34] D. Andriani, "Analisis Emotional Intelligence, Efikasi Diri dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja melalui Motivasi Pada PT Angkasa Pura I (Persero)," *J. Ilm. Ekon.*, vol. 16, no. 2, pp. 279–301, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe>
- [35] A. A. Rahyono, "Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung)," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, p. 2635, 2021.
- [36] Ф. Котлер, *No Title* *Маркетинг по Котлеру*. 2008.
- [37] N. I. Rizkiah and A. Mubarak, "Studi Kontribusi Workplace Spirituality terhadap Innovative Work Behavior," *Bandung Conf. Ser. ...*, pp. 171–177, 2022, [Online]. Available: <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSPS/article/view/2928%0Ahttps://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSPS/article/download/2928/1719>

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|----|
| 1 | www.researchgate.net Internet Source | 4% |
| 2 | www.bircu-journal.com Internet Source | 2% |
| 3 | jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source | 2% |
| 4 | Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper | 1% |
| 5 | Mukhtar Efendi. "Pengaruh Digital Marketing, E-Word of Mouth, dan Electronic Trust terhadap Keputusan Pembelian pada Marketplace Shopee", ARZUSIN, 2024 Publication | 1% |
| 6 | archive.umsida.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | ijccd.umsida.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet Source | 1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 9 | ijler.umsida.ac.id Internet Source | 1 % |
| 10 | www.journal.stiemb.ac.id Internet Source | 1 % |
| 11 | repository.upbatam.ac.id Internet Source | 1 % |
| 12 | journal.yrpiiku.com Internet Source | 1 % |
| 13 | Mochamad Ayub Al Ayubi, Dewi Komala Sari. "Pengaruh Product Quality, Brand Image dan Promotion terhadap Purchasing Decisions pada Batik Tulis Al Huda Sidoarjo", Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 2024 Publication | 1 % |
| 14 | Nadya Nela Rosa. "HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI BELAJAR DARING MAHASISWA PADA MASA PANDEMI COVID-19", TANJAK: Journal of Education and Teaching, 2020 Publication | 1 % |
| 15 | Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper | 1 % |

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%