

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Futura Makmur

Nova Belina¹⁾, Andy²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : nbelina29@gmail.com, andy.andy@ubd.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi untuk menganalisis pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreatif Futura Makmur. Pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh yang dimana semua anggota populasi di jadikan sebagai sampel dengan jumlah 115 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner, yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan melalui *Google Form* yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Kreatif Futura Makmur, kemudian untuk analisis data peneliti menggunakan SPSS versi 25. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data, yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi (R^2), uji T, dan uji F. Hasil regresi linier berganda, yaitu $Y = 4,794 + 0,236 X_1 + 0,291 X_2 + 0,460 X_3$. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $178,210 > F_{tabel} 2,69$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan, serta memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam mengelola dan menjalankan kegiatan organisasi, suatu perusahaan perlu mempertimbangkan pencapaian yang akan dicapai baik sekarang maupun di masa mendatang agar perusahaan dapat mencapai tujuan jangka panjangnya. Suatu perusahaan dapat dikatakan maju dan berkembang tidak hanya mempertimbangkan besar keuntungan yang diterimanya tetapi juga dari beberapa faktor pendukung lainnya, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut. Tentunya setiap perusahaan mempunyai keinginan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, terdapat beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya lingkungan kerja yang nyaman, terdapat kedisiplin kerja didalam perusahaan dan adanya komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat untuk sejumlah kelompok dan berbagai fasilitas pendukung didalamnya yang membantu untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan didefinisikan sebagai ketika seorang karyawan dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada kemajuan perusahaan, baik secara langsung atau pun secara tidak langsung.

Disiplin merupakan suatu tindakan untuk memenuhi standar-standar operasional sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis dan tidak tertulis. Seorang karyawan dapat dikatakan mempunyai disiplin yang baik, jika seseorang tersebut mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Komunikasi adalah suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik. Komunikasi sangatlah penting dilakukan dan sangat perlu adanya didalam Perusahaan, tentunya tujuan dari komunikasi itu sendiri untuk menyelaraskan pemahaman atau pengertian antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya agar menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam penyampain informasi.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai standar dengan akurasi, efektivitas, dan kecepatan yang ditetapkan oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut (Yoyo & Theresia Dewi, 2023) Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang karyawan dapat mempengaruhi cara mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sutrisno dalam (Aldi Saputra & Nana Sutisna, 2022) Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan.

Disiplin Kerja

Menurut Soegeng Prijodarminto dalam (Agustini, 2019) Disiplin kerja ialah suatu kondisi yang dihasilkan dan dibentuk melalui serangkaian tindakan yang menunjukkan prinsip-prinsip ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Malayu Hasibuan dalam (Sihombing & Agus Kusnawan, 2022) Disiplin kerja adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting, apabila kedisiplinan seorang karyawan semakin baik, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya oleh karyawan tersebut. Jika tidak ada disiplin karyawan yang baik didalam perusahaan, maka akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan.

Komunikasi

Menurut Wilbur Shrcam dalam (Priscillia & Andy, 2022) Komunikasi adalah suatu tindakan pelaksanaan komunikasi dengan pengirim dan penerima yang menggunakan pesan.

Menurut Destiana Utarindasari & Dian Widianingsih dalam (Siregar & Kusnawan, 2022) Komunikasi merupakan penyampaian ide dan penjelasannya dalam bentuk arahan kerja, serta memberi instruksi kepada karyawan dan bawahannya, supaya para karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi dalam (Theorando Sepdita & Kusnawan Agus, 2021) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang atau perseorangan dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara illegal, dan tanpa melanggar hukum.

Menurut Mangkunegara (Derrick Hendriawan & Nana Sutisna, 2022) Kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan nilai dan keunggulan dalam pekerjaannya.

METODE

Jenis Penelitian

Penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif untuk menganalisisnya. Tujuannya untuk mengetahui bagaimana hipotesis yang telah dibuat terkait dengan variabel bebas dan variabel terikat baik secara simultan ataupun parsial terhadap populasi dan sampel yang dipilih.

Sumber Data

Data primer diperoleh langsung dari sumber karyawan PT. Kreatif Futura Makmur melalui penyaluran berupa kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden. Data primer digunakan untuk membantu penulis mendapatkan jawaban dari penelitian ini. Sedangkan untuk data sekunder yang terdapat didalam penelitian ini, yaitu data yang diperoleh berbagai referensi serta buku lainnya untuk melengkapi penulisan skripsi ini.

Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Andreas Yaputra & Toni Yoyo, 2023) Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasikan yang meliputi, objek dan subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berjumlah 115 orang karyawan PT. Kreatif Futura Makmur.

Sampel

Menurut Sunyoto dalam (Andy, 2019) Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diteliti dan dianggap sebagai pendugaan terhadap populasi, walaupun bukan populasi itu sendiri. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 115 responden yang bekerja di PT. Kreatif Futura Makmur diambil dengan menggunakan metode teknik *sampling* jenuh, dimana setiap anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.828	.823	1.325	2.254
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI (X3), DISIPLIN KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)					

Koefisien determinasi (R Square) adalah 0,828 (82,8%), yang artinya terdapat 82,8% pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sementara untuk sisanya sebesar 17,2% ialah faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.794	1.860		.287	.775		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.236	.080	.220	2.944	.004	.278	3.601

DISIPLIN KERJA (X2)	.291	.069	.298	4.184	.000	.306	3.268
KOMUNIKAS I (X3)	.460	.079	.454	5.835	.000	.256	3.909
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)							

- a) Nilai t_{hitung} senilai 2,944 > t_{tabel} 1,98137 dan sig 0,004 yang dimana < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel X1 (Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).
- b) Nilai t_{hitung} senilai 4,184 > t_{tabel} 1,98137 dan sig 0,000 yang dimana < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel X2 (Disiplin Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).
- c) Nilai t_{hitung} senilai 5,835 > t_{tabel} 1,98137 dan sig 0,000 yang dimana < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel X3 (Komunikasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

• Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	937.943	3	312.648	178.210	.000 ^b
	Residual	194.735	111	1.754		
	Total	1132.678	114			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						
b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI (X3), DISIPLIN KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)						

Dapat diketahui nilai F_{hitung} 178,210 > F_{tabel} 2,69 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang dimana < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas, yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Untuk hasil Uji T menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} , atau 2,944 > 1,981. Dengan taraf signifikan 0,004 yang dimana < 0,05. Sehingga Lingkungan Kerja (X1) terbukti berpengaruh baik dan positif terhadap hasil Kinerja Karyawan (Y), H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} , atau 4,184 > t_{tabel} 1,981. Dengan taraf signifikan 0,000 yang dimana < 0,05. Sehingga Disiplin Kerja (X2) terbukti berpengaruh baik dan positif terhadap hasil Kinerja Karyawan (Y), H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau 4,184 > t_{tabel} 1,98. Dengan taraf signifikan 0,000 yang dimana < 0,05. Sehingga Komunikasi (X3) terbukti berpengaruh baik dan positif terhadap hasil Kinerja Karyawan (Y), H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Nilai F_{hitung} 78,210 dimana > F_{tabel} 2,69, dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel bebas (X1, X2, X3) mempengaruhi variabel terkait (Y) pada PT. Kreatif Futura Makmur secara simultan.

REFERENSI

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
 Aldi Saputra & Nana Sutisna. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial (The Influence of Work Environment, Organizational Culture and Transformational Leadership on Job Satisfaction of Millennial Employee. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
 Andreas Yaputra & Toni Yoyo. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dalam Bekerja, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infotama Teknologi Indonesia*. 2(1), 1–10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

- Andy, I. A. M. S. D. S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia*. 8(5), 55.
- Derrik Hendriawan & Nana Sutisna. (2022). 8.+Derrik+Hendriawan+75-84. 3.
- Priscillia & Andy, A. (2022). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera*. 3, 1–8.
- Sihombing, F. G., & Agus Kusnawan. (2022). *Pengaruh Gaji , Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT . Unires Indonesia The Effect Of Salary , Work Discipline , Work Motivation , And Occupational Health And Safety (K3) On The Perfor*. 3, 1–10.
- Siregar, E., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Penilaian Kinerja , Pengalaman Kerja , Disiplin Kerja , Semangat Kerja , Komunikasi , Dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT . Trafoindo Prima Perkasa. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 2(2)*.
- Theorando Sepdita & Kusnawan Agus. (2021). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Makmur Dwijaya. Ekonomi Dan Bisnis, 1(1)*.
- Yoyo & Theresia Dewi. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang. Repository.Umsu.Ac.Id, 1, 1–10. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5371>*