

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DINAMIKA GLOBAL NUSANTARA

Mochammad Ridwan
ridwan090701@gmail.com
Yahya

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze the effect of work environment, work discipline, and work communication on the employees' performance at PT. Dinamika Global Nusantara. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used a saturated sample. The population was all employees of PT. Dinamika Global Nusantara, consisting 35 people. Furthermore, the instrument in the data collection technique used a questionnaire. The questionnaires were distributed to the employees. The data analysis technique used multiple linear regressions with the SPSS program. The result showed that independent variables which were work environment, work discipline, and work communication, had a significant effect on the employees' performance at PT. Dinamika Global Nusantara. Additionally, based on the determination coefficient result it showed that (R Square) was 0.823. These indicated that work environment, work discipline, and work communication had affected the employees' performance by about 82.3%. On the other hand, the rest of the 11.7% were affected by other variables which did not observed in this research.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Work Communication, Employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinamika Global Nusantara. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Dinamika Global Nusantara, yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Dinamika Global Nusantara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinamika Global Nusantara. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh nilai sebesar 0,823. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan sebesar 82,3%, sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

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

PENDAHULUAN

Berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan tidak akan lepas dari kinerja karyawan dan pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan itu. Dalam perusahaan karyawan merupakan bagian aset penting bagi perusahaan dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik serta mampu berkompetisi. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan kerja sama sesama karyawan untuk mencapai tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan. Tanpa adanya karyawan suatu rencana perusahaan tidak akan berjalan dan berhasil walaupun tersedia apa yang dibutuhkan. Karyawan adalah asset penting disuatu perusahaan, tanpa adanya karyawan dalam

ikut serta aktivitas perusahaan tidak akan bisa berjalan. Dalam penerapan system, rencana, dan proses perusahaan ada peran karyawan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Buruk atau baiknya kinerja karyawan merupakan penentuan tercapainya sebuah tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Menurunnya kinerja karyawan bisa dilihat dari disiplin kerja masih ditemukan bahwa karyawan belum ada kemauan dalam pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan secara maksimal ditandai dengan kinerja sebelumnya. Selain itu terdapat beberapa karyawan datang terlambat ke kantor, padahal pihak perusahaan sudah mempunyai aturan dan kebijakan sendiri dimana jam masuk kantor yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah data absensi karyawan PT. Dinamika Global Nusantara.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan PT. Dinamika Global Nusantara Februari – Juli 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Kriteria Absensi (orang)			Total	%
			Alpha	Sakit	Izin		
1	Februari	35	24	19	20	63	7,5
2	Maret	35	29	17	13	59	6,48
3	April	35	28	17	19	64	9,14
4	Mei	35	29	14	14	57	6,26
5	Juni	35	22	17	17	56	6,66
6	Juli	35	33	14	14	61	6,97
Total			169	99	101	367	

Sumber : PT. Dinamika Global Nusantara

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat absensi karyawan pada bulan Februari sebesar 7,5%, tingkat absensi karyawan pada bulan maret mengalami penurunan yaitu sebesar 6,48%, pada bulan april tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan sebesar 9,14%, pada bulan mei tingkat absensi karyawan mengalami penurunan sebesar 8,14%, pada bulan juni tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan kembali sebesar 6,66%, dan pada bulan juli tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan yaitu sebesar 6,97%. Dari presentase absen selama 6 bulan di PT. Dinamika Global Nusantara terlihat jika tingkat ketidakhadiran karyawan masih sangat tinggi, dan masalah ini perlu adanya pendekatan pimpinan dan berkomunikasi dengan karyawan serta memotivasi supaya kinerja karyawan meningkat seperti yang terjadi pada bulan mei-juni. Kinerja karyawan yang menurun terus menerus akan menyebabkan penurunan produktivitas pada perusahaan yang berdampak pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerjasama tim dan inisiatif karyawan pada PT. Dinamika Global Nusantara. Sehingga perusahaan harus memberikan solusi yang tepat untuk melakukan pembenahan dan penentuan strategi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil kinerja karyawan dilihat dari kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan kerja sama dapat dilihat pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaannya. Kinerja karyawan sangat penting dan menentukan kemajuan suatu perusahaan, dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi untuk mencapai target tujuan perusahaan Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sunyoto (2018:44) ialah hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, keamanan. Menurut Nitisemito (dalam Prihantono, 2015:20) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hamali (2018:214) disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan yang baik. Menurut

Handoko (2013:272) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Berdasarkan fenomena diatas dan hasil penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, serta komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana terdapat perbedaan hasil penelitian. Dari kajian tersebut maka penelitian dilakukan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dinamika Global Nusantara”**. Atas dasar teori diatas maka peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara? (3) Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara?. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara. Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian sebagai berikut: - Kontribusi Teoritis : Secara teoritis hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan atau bahan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan juga sebagai perbandingan teori yang ada dengan apa yang terjadi dalam – kontribusi praktis : Secara praktis sebagai bahan pengetahuan wawasan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk PT. Dinamika Global Nusantara dalam memperoleh informasi yang lebih baik lagi berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.- kontribusi kebijakan Penelitian ini dapat digunakan perusahaan sebagai referensi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kinerja karyawan guna memaksimalkan kinerja dalam perusahaan..

Dalam penelitian ini untuk menghindari pada pembahasan tidak terarah, maka peneliti membatasi penelitian pada ruang lingkup dalam penelitian ini mengenai variabel pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dalam suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan kerja secara optimal, aman, nyaman, sehat. Sehingga penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik dan bagus akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Sutrisno dalam Suwondo (2015:17), menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2018:43) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas dalam bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang sangat mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan

kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. (Hanafi & Zulkifli, 2018). Menurut Norianggono, et al (2014) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak semangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Oleh karena itu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau tugas secara sehat, optimal, nyaman, dan aman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka panjang waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Disiplin Kerja

Pada setiap organisasi harus mempunyai peraturan dan ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Karyawan merupakan penggerak utama dalam perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut memiliki disiplin yang tinggi terhadap karyawannya. Disiplin merupakan sikap, m tingkah laku dan aktivitas yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan akan mendorong para karyawan untuk mentaati peraturan tersebut. Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi dan bagus karyawan akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2017:86) mengatakan bahwa disiplin adalah sifat keadilan dan kerelaan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat kerja atau tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang jelek akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Sinambela, 2016:335) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Kedisiplinan merupakan hasrat dan kesadaran didalam mentaati peraturan di organisasi atau perusahaan dan norma sosial yang ditetapkan. Menjalankan kedisiplinan ini penting bagi suatu perusahaan, karena kedisiplinan bermuatan peraturan-peraturan perusahaan yang harus ditaati oleh karyawan. Dengan saat ini ditegakkannya disiplin kerja diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Dengan melaksanakan disiplin kerja memiliki suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan atau organisasi maupun bagi karyawannya. Bagi organisasi atau perusahaan dengan menjalankan adanya disiplin kerja tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas akan terpelihara, sehingga dapat memperoleh hasil yang baik dan optimal. Sedangkan disiplin kerja bagi karyawan suasana kerja yang menyenangkan akan diperoleh sehingga akan tumbuh

semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya demi tercapainya sebuah tujuan organisasi atau perusahaan.

Komunikasi Kerja

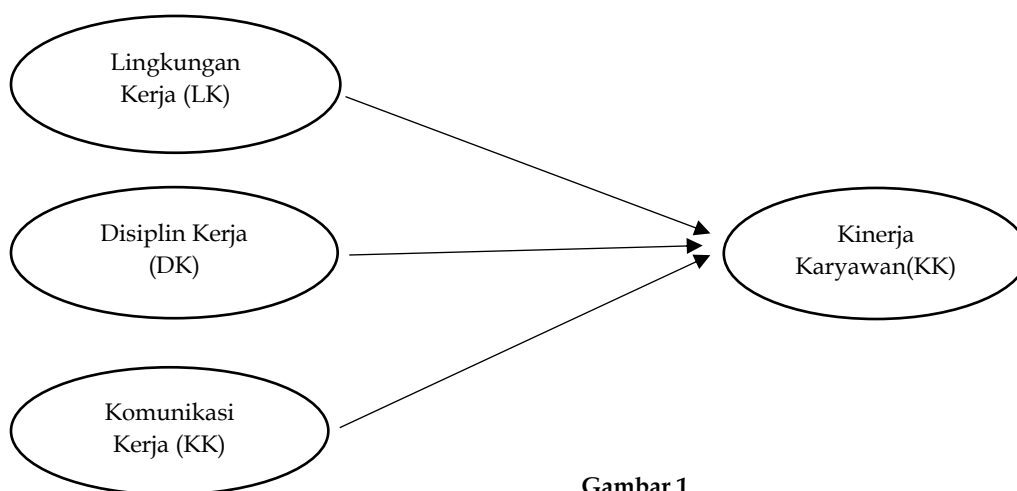
Dalam bidang perusahaan atau organisasi dan manajemen, komunikasi merupakan salah satu konsep yang paling sering dibahas, walaupun didalam kenyataannya jarang sekali dipahami secara tuntas. Memang, peranan komunikasi yang efektif merupakan persyaratan bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, disamping sebagai salah satu masalah terbesar yang dihadapi oleh manajemen modern. Menurut Mangkunegara (2017:145) mengatakan bahwa komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Sedangkan menurut Hamali (2016:224) mengatakan bahwa komunikasi kerja merupakan suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Wibowo (2015:166) mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari suatu pihak baik individu, kelompok ataupun organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja dalam kehidupan organisasi atau perusahaan untuk pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi. Yang berarti komunikasi kerja merupakan proses penyampaian informasi dari ide-ide dari satu pihak ke pihak lain, baik secara individu ataupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat karyawan dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja para pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya yang didasarkan oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai seseorang. Dalam setiap perusahaan, kinerja merupakan salah satu hal yang penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Kinerja sendiri memiliki arti yang penting bagi karyawan sehingga dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan memberikan hasil kerja yang baik. Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance merupakan tingkatan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017:94) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari tugas-tugas yang telah dibebankan kepada seseorang yang telah didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dan waktu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Lalu sebaliknya menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan. Sehingga kinerja merupakan suatu penggambaran mengenai tingkat pencapaian penerapan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang diterapkan

dalam rencana organisasi yang strategis. Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah suatu istilah secara umum yang digunakan sebagai tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode tertentu dengan suatu referensi. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dikeluarkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan ataupun suatu profesi dalam waktu tertentu.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja dikarenakan lingkungan yang nyaman dan baik akan menimbulkan hubungan yang sehat dengan sesama rekan kerja atau dengan atasan, hubungan yang sehat akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan kegiatan didalam ataupun diluar ruangan. Sedarmayanti (2017:2) mengemukakan lingkungan kerja adalah suatu ruang lingkup yang memiliki beberapa kelompok karyawan dengan beberapa fasilitas kerja sebagai pendukung untuk melakukan pekerjaan yang masing-masing telah mempunyai tujuan sesuai dengan visi misi yang berlaku diperusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kerangka konseptual yang dapat dikemukakan ialah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang dapat menentukan berhasilnya tidak penelitian ini. Berdasarkan Putri (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan baik juga kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dari Reza (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab masih adanya lingkungan kerja yang kurang baik maka peneliti perlu melakukan pengkajian kembali keterkaitannya hipotesis dalam penelitian ini.

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ialah sifat yang wajib dimiliki oleh seorang karyawan agar mempunyai prinsip kerja yang kuat. Disiplin kerja karyawan yang kuat akan memberi dampak besar terhadap perusahaan. Bagi karyawan disiplin kerja akan berdampak pada suasana kerja yang akan menjadi lebih kondusif dan teratur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan terhadap peraturan perusahaan dalam mentaati yang bertujuan untuk meningkatkan kesungguhan bekerja dalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:193) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dari Okta (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian dari Hardiansyah, et, al (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab masih adanya kontroversi maka peneliti perlu melakukan pengkajian kembali keterkaitannya hipotesis dalam ini.

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya. Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kerangka konseptual yang dapat dikemukakan yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja adalah salah satu faktor yang dapat menentukan berhasil tidaknya penelitian. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Indah Nisa, et al (2018) mengemukakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik komunikasi kerja yang dilakukan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Silalahi, et al (2021) mengemukakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab masih adanya kontroversi maka peneliti perlu melakukan pengkajian kembali keterkaitannya hipotesis dalam ini.

H₃ : Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinamika Global Nusantara. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, metode kuantitatif ini merupakan sebuah upaya dasar untuk menyelidiki masalah berdasarkan data yang actual dengan cara menyajikan data, menganalisis data dan menginterpretasikannya. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:15) dapat disimpulkan bahwa sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau *statistic*, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono, (2018:81) mengemukakan bahwa sample adalah sebagian besar dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga merupakan bagian dari populasi yang

ada dan untuk menggunakan sampel data harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada. Penentuan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi tidak lebih dari 100 responden. Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Dinamika Global Nusantara yang berjumlah 35 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2018:81) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian besar dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk menggunakan sampel data harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka peneliti mengambil sampel jenuh 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Dinamika Global Nusantara sebanyak 35 karyawan / responden. Jadi, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut juga sebagai teknik sampling jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang respondennya yaitu 35 karyawan pada PT. Dinamika Global Nusantara. Menurut Sugiyono (2019:147) angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dibuat dengan memberikan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden. Jawaban responden dari pernyataan itulah yang disajikan dalam kuesioner yang diukur menggunakan metode skala likert.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variable penelitian merupakan suatu atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dari penelitian. Hack dan Farhady (dalam Sugiyono, 2015:38) mengemukakan bahwa variable merupakan suatu objek yang memiliki variasi antara satu dengan yang lain. Dalam penelitian ini variable *independent* dan *dependent*. Variable *independent* ialah variable yang mempengaruhi sebuah perubahan atau timbulnya variable terikat. Sedangkan variable *dependent* merupakan variable yang dipengaruhi dikarenakan adanya variable *dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Komunikasi Kerja (KK).

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan suatu tempat yang terdapat semua aktivitas kerja karyawan pada PT. Dinamika Global Nusantara yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas kerja yang akan dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan dalam perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:45) Mengemukakan bahwa ada beberapa indikator Lingkungan Kerja, yaitu sebagai berikut: Suasana Ruang Kerja, Fasilitas Kerja, Keamanan Lingkungan Kerja, Hubungan Antar Rekan Kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap kepatuhan karyawan PT. Dinamika Global Nusantara terhadap peraturan tertulis ataupun tidak tertulis yang ditetapkan perusahaan yang

diimplementasikan dalam perilaku dan perbuatan yang disesuaikan pada peraturan tersebut. Menurut Hasibuan (2017:194) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut: Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan.

Komunikasi Kerja

Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seorang karyawan PT. Dinamika Global Nusantara ke orang lain tersebut agar dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksudnya. Menurut Sutardji (2016:10-11) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator komunikasi kerja, yaitu sebagai berikut: Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh Pada Sikap, Hubungan Yang Makin Baik, Tindakan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan PT. Dinamika Global Nusantara terhadap tingkah laku atau sikap kerja dalam bekerja. Menurut Wibowo (2015:77) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut: Tujuan, Standar, Umpan Balik, Alat Atau Sarana, Kompetensi, Motif, Peluang.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian merupakan sebagai suatu kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas juga sebuah kemampuan alat yang pengukur untuk digunakan apa yang sebenarnya diukur, jadi suatu alat pengukuran dapat dikatakan valid jika alat itu dipakai untuk mengukur sesuai dengan kegunaannya. Menurut Ghozali (2018:52) menyatakan bahwa dasar perhitungan dalam uji validitas atau signifikansi yaitu sebagai berikut :
a) Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid,
b) Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur kuesioner sebagai indeks dari suatu variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika tanggapan subjek atau seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui realibilitas penelitian ini, penulis menggunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk mengecek reliabilitas: a) Hasil $\alpha \geq 0,60$ = reliabel atau konsisten, b) Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel atau tidak konsisten.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2018:95). Adapun persamaan model regresi penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1 LK + b_2 DK + b_3 KK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Kartawan

a : Konstanta

b₁ LK : Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

b₂ DK : Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

b₃ KK : Koefisien regresi variabel Komunikasi Kerja

e : error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengecek apa variabel pengganggu atau residual didalam model regresi berdistribusi normal. Asumsi normalitas ini merupakan syarat yang sangat penting untuk menguji signifikansi koefisien regresi. Model regresi yang baik merupakan model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga dapat dilakukan uji statistik. Untuk memeriksa apa residual terdistribusi secara normal, yaitu dengan melakukan uji statistik. Uji statistik sederhana ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kalmogorov Smirnov*. Ghozali (2016:164).

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107), uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik itu seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel bebas. Variabel tidak orthogonal jika variabel independen berkorelasi. Variabel orthogonal merupakan variabel bebas (independen) yang tidak memiliki korelasi antar variabel bebas (independen). *Variance Inflation Factoe (VIF)* dan toleransi dapat mempertimbangkan untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas (Santoso 2016:23). Apabila nilai VIF < 10, dan nilai toleransi > 0,10 maka tersebut bebas dari korelasi antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan guna untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linier. Jika varian dari residual pengamatan lain tetap, maka bisa dikatakan homoskedastisitas, dan jika berbeda maka bisa dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik yaitu model heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya model heteroskedastisitas, kami menggunakan uji Glejser untuk mengembalikan nilai absolut dari residual variabel independen. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak ada perubahan heteroskedastisitas. Sementara itu, heteroskedastisitas terjadi apabila nilai signifikansi < 0,05 (Ghozali 2018:142).

Uji Kelayakan Model

Uji F

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat kelayakan modelnya artinya semua variabel mampu menjelaskan variabel dependen. Uji kelayakan model ini dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat α sebesar 5%. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat SPSS. Adapun kriteria pengujian ini membandingkan tingkat signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikan uji F > 0,05 maka model regresi tidak layak di gunakan dalam penelitian ini. b) Jika nilai signifikan uji F \leq 0,05 maka model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Uji koefisien determinasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya nilai *R Square* adalah 0 sampai 1. Apabila nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel-

variabel dependen sangat terbatas. Begitupun sebaliknya, apabila nilai variabel besar, maka kemampuan variabel-variabel dependen sangat kuat. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik dan turunnya variabel Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Komunikasi Kerja (KK) dapat mempengaruhi variasi naik turunnya Kinerja Karyawan (KK).

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2018:97) uji statistic t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel; independen yang digunakan secara individual dalam menerangkan variabel dependen. kriteria yang digunakan dalam uji hipotesis sebagai berikut: a) Apabila tingkat signifikan uji $t > 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen b) Apabila tingkat signifikan uji $t \leq 0.05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner dinyatakan valid jika korelasi antara skor item dengan total skor dari hasil variabel menunjukkan hasil yang signifikan.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	.000	Valid
	LK2	.000	Valid
	LK3	.000	Valid
	LK4	.000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	.000	Valid
	DK2	.000	Valid
	DK3	.000	Valid
	DK4	.000	Valid
Komunikasi Kerja (KK)	KK1	.000	Valid
	KK2	.000	Valid
	KK3	.000	Valid
	KK4	.000	Valid
	KK5	.000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	.000	Valid
	KK2	.000	Valid
	KK3	.000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK4	.000	Valid
	KK5	.000	Valid
	KK6	.000	Valid
	KK7	.000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 2 diatas, merupakan tingkat signifikan dari semua indikator pada lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan jumlah responden yang berjumlah 35 karyawan memiliki tingkat signifikan < dari 0,05 dan sesuai dengan ketentuan yang

telah ditetapkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator semuanya valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur sebuah kuesioner dan dapat dikatakan reliable apabila jawabannya konsisten pada waktu ke waktu. Metode reabilitas yang digunakan dalam penelitian dalam ini menggunakan metode *cronbach's alpha* dengan bantuan SPSS. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,865	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,725	Reliabel
Komunikasi Kerja (KK)	0,938	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,880	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel dalam kuesioner ini reliable, karena mempunyai *cronbach's alpha* > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten, yang berarti apabila pernyataan diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 25.0 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized		
			Coefficients		
1 (Constant)	3.993	2,421		1.650	.109
Lingkungan Kerja	.729	.165	.546	4.418	.000
Disiplin Kerja	.339	.141	.197	2.401	.023
Komunikasi Kerja	.313	.113	.325	2.764	.010

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data primer diolah (2023)

Tabel 4 diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :
 $K = 3,993 + 0,729 LK + 0,339 DK + 0,313 KK + e$

Dari analisis regresi linier dapat dijelaskan:

Nilai Konstanta

Konstanta menunjukkan nilai sebesar 3,993 artinya apabila variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja = 0 tidak ada, maka kinerja karyawan akan memperoleh nilai 3,993.

Lingkungan Kerja

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,729. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja

karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Disiplin Kerja

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,339. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

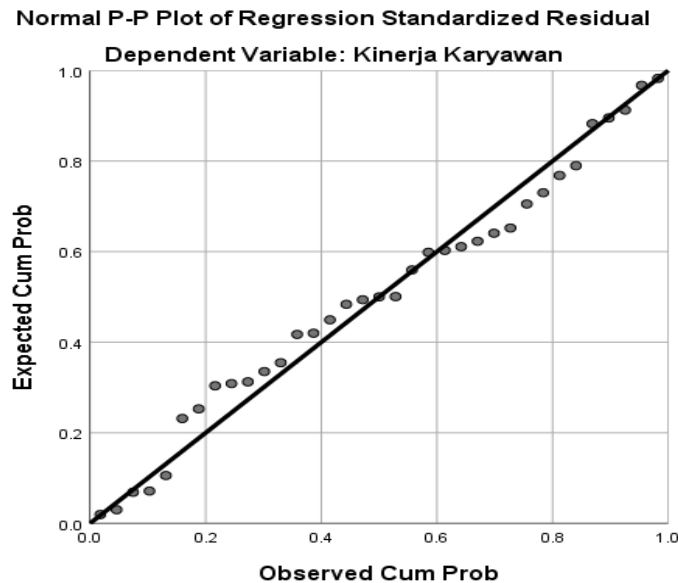
Komunikasi Kerja

Koefisien regresi untuk variabel komunikasi kerja sebesar 0,313. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila komunikasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pendekatan kolmogrov smirnov dan pendekatan grafik yang dapat digunakan untuk mengetahui data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2
 Grafik Normal P-Plot
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil dari grafik plot normal dapat diketahui apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5
Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56333556
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.084
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah (2023)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi atau tidak antar variabel bebas (independent). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi yaitu menggunakan nilai dari tolerance dan *variance inflation faktor (VIF)* yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan program SPSS. Jadi hasil dari multikolinearitas bisa dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

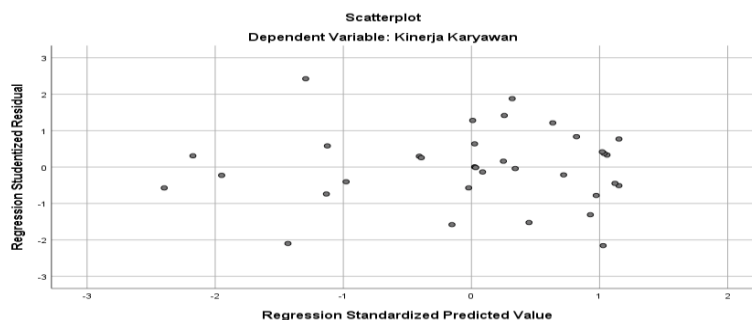
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	.373	2.680	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	.849	1.178	Bebas Multikolinieritas
Komunikasi Kerja	.412	2.425	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 6 menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja memiliki tolerance > 0,10 dan Nilai VIF < 0,10 maka penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi tidaksamaan varian residual dari suatu pengalaman yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang

jas, sehingga hasil ini layak untuk analisis selanjutnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik bebas dari asumsi klasik.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F
Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	387.646	3	129.215	48.205	.000 ^b
Residual	83.097	31	2.681		
Total	470.743	34			

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 8 dapat dilihat bahwa hasil model regresi layak digunakan dalam penelitian, karena mempunyai nilai F_{hitung} 48.205 dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga variabel penjelas terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.806	1.637

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 7 diperoleh R sebesar 0,907. Hal ini berarti hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah cukup kuat, karena $> 0,50$. Nilai *R square* sebesar 0,823 atau 82,3% ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 82,3%, sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan nilai signifikan 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
Lingkungan Kerja	4.418	.000
Disiplin Kerja	2.401	.023
Komunikasi Kerja	2.764	.010

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 9, maka mendapatkan hasil bahwa : a) Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 4.418 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 diatas, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t sebesar 2.401 dengan nilai signifikan sebesar $0,023 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. c) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 diatas, variabel komunikasi kerja memiliki nilai t sebesar 2.764 dengan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian H_1 , H_2 , dan H_3 dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja dalam PT. Dinamika Global Nusantara maka semakin baik juga kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dimaksudkan bahwa lingkungan kerja menjadi variabel utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, kondisi ini disebabkan karena lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan fasilitas alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini sesuai dengan Sedarmayanti (2017:2) yg menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu ruang lingkup yang memiliki beberapa kelompok karyawan dengan beberapa fasilitas kerja sebagai pendukung untuk melakukan pekerjaan yang masing-masing telah mempunyai tujuan sesuai dengan visi misi yang berlaku di perusahaan tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan Reza (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja dalam PT. Dinamika Global Nusantara maka semakin baik juga kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja menjadi variabel utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah bekerja, semangat kerja, dan dapat terwujudnya tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan Hasibuan (2017:193) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin juga mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan dapat terwujudnya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Okta (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan Hardiansyah et al (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik komunikasi kerja dalam PT. Dinamika Global Nusantara maka semakin baik juga kinerja karyawan. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimaksud bahwa komunikasi kerja menjadi variabel utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena semakin baik berkomunikasi dengan sesama karyawan ataupun dengan atasan maka semakin baik juga kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh teori Handoko (2013:272) yang menyatakan komunikasi kerja adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Dalam perpindahan pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata-kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nisa. I, et al (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan Silalahi, et al (2021) mengemukakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam PT. Dinamika Global Nusantara”, maka peneliti dapat memberikan simpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara. Hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan lingkungan kerja dengan semestinya yang aman, kondusif, dan nyaman maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara mencapai tingkat yang baik, maka akan lebih mudah pula meningkatkan kinerja karyawan. (3) Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Global Nusantara. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi kerja karyawan yang baik dapat meningkatkan pula kinerja karyawan, karena semakin baik berkomunikasi dengan sesama karyawan ataupun dengan atasan maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang disadari penelitian yaitu antara lain : (1) Dalam penelitian ini menerapkan hasil dari metode survey dengan menyebarkan kuesioner, sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan sesungguhnya. (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel, yaitu : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan. (3) Objek penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan PT. Dinamika Global Nusantara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat mengajukan saran : (1) Agar perusahaan tetap meningkatkan, menjaga kualitas dan kuantitas lingkungan kerja yang layak dan lengkap untuk para karyawan agar lebih meningkatkan rasa nyaman, kondusif, dan aman sehingga turut meningkatkan kinerja karyawan. (2) Diharapkan perusahaan tetap mengutamakan dan memperhatikan tingkat kehadiran karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja serta lebih mempertegas sanksi yang diberikan apabila karyawan

memiliki tingkat kehadiran yang rendah, agar karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik serta dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. (3) Perusahaan agar tetap meningkatkan komunikasi antar sesama karyawan, karyawan dengan atasan agar kinerja semakin meningkat dengan melakukan upaya seperti pertemuan formal, seperti rapat antar karyawan, antar atasan ataupun karyawan dengan atasan. (4) Bagi Peneliti Selanjutnya, Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan tujuan menambah pengetahuan kedepannya disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel bebas lain seperti loyalitas kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, P. 2015, "*Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*", Cetakan Pertama, CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Gava Media. Yogyakarta.
- Benny, U. 2013, "*Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*". *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.
- Danang, S. 2018, *Teori Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cetakan Kedua, PT. Buku Seru, Yogyakarta.
- Dharma, A. 2014, *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Effendy, E. (2015:27). *Ilmu, teori & Filsafat Komunikasi*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Fitrianto, I. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Of Management* Vol.3.
- Ghozali, I. 2018. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*", Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Halimatusya'diyah. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol.7.
- Hanafi, A., dan Zulkifli, Z. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 79-97.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen (Edisi II)*. BPFE. Yogyakarta.
- Julita, J., dan Arianty, N. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan*. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018 (pp. [195-205](#))
- Kartika, B. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsindo Superintendent. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 11.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Melayu S. P. 2019. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegaran, A.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Sebelas*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cetakan Kedua*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nisa. I. C, Rooswidjajani, dan Fristin. Y. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol.5

- Norianggono. Y, Hamid. D, dan Ruhana. I. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 8(2), [127-138](#).
- Nuri. N, 2019, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu)", Jurnal Ilmiah Riset Manajemen.
- Putri, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.9.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Silalahi. F. A, Wibowo. E. A, dan Hasibuan. R. 2021. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Vol.9.
- Sinambela. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sulaksono, H. 2015, *Budaya Organisasi dan Kinerja, Cetakan ke sembilan belas*, CV. Budi Utama, Yogyakarta.
- Sunyanto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana*, Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pusaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wijaya, B. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol.1
- Yusuf, H. A. 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, BPFE, Yogyakarta.