

## PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH KTBCGS

*Debora Srimulyati*  
*Universitas Buddhi Dharma*  
Email : [deborasrim@gmail.com](mailto:deborasrim@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah KTBCGS. Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Kuantitatif Deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebanyak 100 responden. Analisis yang digunakan penulis dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian model statistik, uji T dan uji F dengan menggunakan Aplikasi SPSS 25. Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini, terdapat pengaruh antara variabel independen Komunikasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) yang merupakan variabel terikat mempunyai pengaruh positif signifikan dan berdampak pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pada variabel Komunikasi Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan sebesar 0,000 yang memiliki arti bahwa variabel tersebut memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang telah ditetapkan sebesar 0,05, pada variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan sebesar 0,000 yang memiliki arti bahwa variabel tersebut memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang telah ditetapkan sebesar 0,05, dan pada variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan sebesar 0,000 yang memiliki arti bahwa variabel tersebut memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang telah ditetapkan sebesar 0,05.

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

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu elemen yang sangat penting dan tidak dapat terlepas dari sebuah perusahaan atau organisasi dengan tujuan mencapai suatu sasaran keberhasilan dan kesuksesan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimaksud karena karyawan merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi karena karyawan membantu menjalankan tugas dan bekerja pada perusahaan tersebut. Keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi dapat diukur dari sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah KTBCGS.

Komunikasi merupakan salah satu elemen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia karena dengan komunikasi manusia dapat berinteraksi dan bertukar informasi secara verbal maupun non-verbal. Komunikasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena komunikasi kerja mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan atau organisasi terutama karyawan yang dimana setiap hari nya akan melakukan kegiatan komunikasi dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan, lingkungan kerja merupakan suasana yang dirasakan atau dialami oleh karyawan saat bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, memadai dan kondusif akan menciptakan kinerja karyawan yang meningkat, maka dari itu untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perusahaan harus mampu memberikan fasilitas yang memadai serta memberikan dorongan karyawan untuk bersama sama dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, karena suasana lingkungan kerja yang nyaman bukan hanya dari organisasi atau perusahaan nya saja tetapi karyawan juga terlibat dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman, memadai dan kondusif.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan prosedur dan peraturan yang ada pada sebuah organisasi atau perusahaan, baik secara tertulis maupun lisan. Selain komunikasi kerja dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang disiplin dalam bekerja akan membantu memperlancar berjalannya produktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, dengan disiplin karyawan akan terbiasa menaati peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada pada sebuah organisasi atau perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya menguntungkan organisasi atau perusahaan saja tapi juga menguntungkan karyawan karena dapat mengembangkan dan mengukur sejauh mana pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Komunikasi Kerja**

Komunikasi kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi karena komunikasi merupakan cara berinteraksi dan bertukar informasi yang menjadi suatu kunci keberhasilan dalam suatu organisasi.

Menurut Afandi dalam (Apenida et al., 2021) menyatakan bahwa :

“Komunikasi merupakan proses terjadinya pertukaran informasi melalui berbagai saluran, untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai suatu tujuan.”

Menurut Handoko dalam (Desani et al., 2019) menyatakan bahwa :

“Komunikasi merupakan proses manajemen perencanaan, pengorganisasian, perencanaan, dan pengawasan yang dapat dicapai.”

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif dan tidak nyaman maka akan menghambat kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayati dalam (Argrelia & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja meliputi semua alat, peralatan, dan material yang dipergunakan, wilayah sekeliling tempat kerja, cara bekerja, dan pengelolaan kerja baik individu kelompok.”

Menurut Anam dalam (Susanti & Mardika, 2021) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang melingkupi karyawan sehingga mempengaruhi seseorang agar merasa aman, nyaman dan kepuasan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.”

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap konsisten seseorang atas kesadaran dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan baik peraturan secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Veithzal Rivai dalam (Silaswara et al., 2021a) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

“Disiplin merupakan kegiatan manajemen yang mendorong kepatuhan terhadap standar kerja perusahaan.”

Menurut Sutrisno dalam (Singodimedjo, 2019) menyatakan bahwa :

“Disiplin menunjukkan rasa hormat seorang karyawan terhadap peraturan dan ketentuan organisasi.”

### **Kepuasan Kerja**

Kinerja karyawan merupakan sebuah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut Rivai dalam (Silaswara et al., 2021b) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan sikap pegawai yang dinyatakan dalam bentuk prestasi berdasarkan hasil pekerjaannya dalam perusahaan.”

## METODE

### Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Kajian ini didasarkan dan diarahkan pada manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan komunikasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Menurut V. Wiratna Sujarweni dalam (Pratama, 2019) menyatakan bahwa :  
 “Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur statistik atau cara (pengukuran) kuantitatif lainnya.”

### Jenis dan Sumber Data

Penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan Sekolah KTBCGS. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari jurnal penelitian yang terkait dan buku-buku ilmiah yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

### Populasi

Menurut Sugiyono dalam (INKHA RHOSYADA, 2021) Populasi adalah suatu bidang luas yang terdiri dari objek-objek atau subjek-subjek dengan kualitas dan ciri-ciri tertentu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian dan menarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 113 karyawan pada Sekolah KTBCGS.

### Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Imron, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 s/d 500. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan pada Sekolah KTBCGS.

## HASIL

### 1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Ghozali, 2018) buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 menyatakan bahwa :

“Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.”

**Tabel 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
					F Change	df1	df2	
1	.808 <sup>a</sup>	.653	1.722	.653	60.237	3	96	.000

a. Predictors: (Constant), T.DIS.3, T.KOM.1, T.LING.2

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0.808 dan nilai *R Square* sebesar 0.653. Sehingga hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang berkontribusi sebesar 65,3% terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T (Parsial)

**Tabel 2. Komunikasi Kerja (X1)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1	B		Beta			
	(Constant)	12.131		4.014	.000	
	T.KOM.1	.716	.067	.733	10.667	.000

a. Dependent Variable: T.KINERJA.KARYAWAN

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Komunikasi kerja mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10.667 dimana nilai  $10.667 > 1.98472$  dengan nilai signifikan sebesar 0,00 dimana nilai  $0,00 < 0.05$  sehingga H1 diterima, yang artinya komunikasi kerja (X1) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3. Lingkungan Kerja (X2)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1	B		Beta			
	(Constant)	24.345		9.651	.000	
	T.LING.2	.472	.059	.626	7.942	.000

a. Dependent Variable: T.KINERJA.KARYAWAN

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Lingkungan kerja mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.942 dimana nilai  $7.942 > 1.98472$  dengan nilai signifikan sebesar 0,00 dimana nilai  $0,00 < 0.05$  sehingga H1 diterima, yang artinya lingkungan kerja (X2) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4. Disiplin Kerja (X3)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1	B		Beta			
	(Constant)	23.365		6.375	.000	
	T.DIS.3	.484	.085	.501	5.725	.000

a. Dependent Variable: T.KINERJA.KARYAWAN

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Disiplin kerja mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.725 dimana nilai  $5.725 > 1.98472$  dengan nilai signifikan sebesar 0,00 dimana nilai  $0,00 < 0.05$  sehingga  $H_1$  diterima, yang artinya disiplin kerja (X3) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- Uji F

**Tabel 5. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.168	3	178.723	60.237	.000 <sup>b</sup>
	Residual	284.832	96	2.967		
	Total	821.000	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN, DISIPLIN

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa perolehan uji ANOVA didapat  $F_{hitung}$  sebesar 60.237 dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $60.237 > 2.70$ , dengan nilai signifikan sebesar 0.00 dimana nilai  $0.00 < 0.05$  sehingga dapat diasumsikan setiap variabel independen (X) secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap variabel dependen (Y).

## KESIMPULAN

- Berdasarkan hasil dari Uji T ( Parsial) dari masing-masing variabel diperoleh :
  - Komunikasi Kerja (X1) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10.667 dimana nilai  $10.667 > 1.98472$  dengan nilai signifikan sebesar 0,00 dimana nilai  $0,00 < 0.05$  sehingga  $H_1$  diterima, yang artinya komunikasi kerja (X1) berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sekolah KTBCGS.
  - Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.942 dimana nilai  $7.942 > 1.98472$  dengan nilai signifikan sebesar 0,00 dimana nilai  $0,00 < 0.05$  sehingga  $H_1$  diterima, yang artinya lingkungan kerja (X2) berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sekolah KTBCGS.
  - Disiplin kerja mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.725 dimana nilai  $5.725 > 1.98472$  dengan nilai signifikan sebesar 0,00 dimana nilai  $0,00 < 0.05$  sehingga  $H_1$  diterima, yang artinya disiplin kerja (X3) berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sekolah KTBCGS.
- Berdasarkan hasil Uji F bahwa perolehan uji ANOVA didapat  $F_{hitung}$  sebesar 60.237 dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $60.237 > 2.70$ , dengan nilai signifikan sebesar 0.00 dimana nilai  $0.00 < 0.05$  sehingga dapat diasumsikan setiap variabel independen (X) secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap variabel dependen (Y).

## REFERENSI

Apenida, Fau, B. S. H., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja

- pegawai dinas sosial kabupaten nias selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 61–72.
- Argrelia, S. P., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi , dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan ( Studi Kasus pada PT . ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk ). *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Desani, A., Tangelica, M., & Irisa, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 1063. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.274>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Undip.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- INKHA RHOSYADA, V. (2021). Pengaruh Fasilitas Ruang Tunggu Terhadap Kenyamanan Penumpang di Bandar Udara Internasional Banyuwangi. *Jurnal Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.*, 6–22.
- Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 28–55.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021a). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. C. Giap (ed.)). Cv. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021b). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. C. Giap (ed.)). Cv. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Singodimedjo. (2019). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Teoritis Kinerja*, 5(3), 7–25.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)