

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Intan Sukses Abadi

Ivana Ariella

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
Ivanaariella2510@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Lingkungan Kerja
Komunikasi
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan

Abstrak

Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan merasa senang, nyaman dan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Selain lingkungan kerja, komunikasi juga memegang peranan penting dalam bisnis. Tidak hanya lingkungan kerja dan komunikasi tetapi juga disiplin kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan teknik regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis tradisional. Sebelum melakukan analisis, instrumen diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,233 > 1,658$) dan nilai sig $0,002 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel komunikasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,904 > 1,658$) dan nilai sig adalah $0,005 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,155 > 1,658$) dan nilai sig adalah $0,003 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatannya, baik industri, komersial, maupun jasa, perusahaan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya keberhasilan berbagai aktivitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, keuangan operasional, sarana dan/atau prasarana yang disediakan sendiri. Namun hal ini juga mencakup sumber daya manusia perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi masalah penting yang perlu diperhatikan oleh dunia usaha. Ingatlah bahwa saat ini, banyaknya pesaing yang tersedia memungkinkan perusahaan beroperasi lebih efisien, efektif, dan produktif. Suatu perusahaan tentu menginginkan karyawannya dapat bekerja secara efisien dengan mengelola sumber daya yang ada secara profesional. Salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya.

Saat ini mencari dan mengumpulkan tenaga kerja potensial bukanlah hal yang mudah, apalagi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, perusahaan tentunya harus merawat dan mempertahankan karyawannya dengan semaksimal mungkin agar mereka dilatih, dimotivasi dan dikembangkan sesuai dengan keinginan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Potensi kinerja seorang pegawai merupakan harapan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Para pelaku usaha senantiasa dituntut untuk meningkatkan dan meningkatkan kualitas kerja karyawannya untuk mempertahankan usahanya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, pengusaha harus menyadari bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini erat kaitannya dengan proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan merasa senang, nyaman dan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Namun jika lingkungan kerja tidak mendukung maka pekerjaan tidak akan selesai dengan cepat dan maksimal. Karena karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Menurut Sedarmayati dalam (Setia Amelia Destyawati & Andy, 2022, p. 4) lingkungan kerja merupakan alat-alat serta bahan yang berada di daerah karyawan dan juga cara kerja serta aturan-aturan kerja seseorang maupun kelompok atau lebih dari dua orang yang disebut juga dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Menurut (Wibowo, Fx Pudjo & Widiyanto, 2019) dalam (Hendriawan & Sutrisna, 2022) Lingkungan kerja ialah keadaan psikis dan fisik yang terdapat pada organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian penuh kepada para pegawai dalam menyiapkan lingkungan kerja yang baik. Maka dari itu, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya agar dapat bekerja dengan efisien, efektif, dan produktif.

Permasalahan lingkungan kerja di PT. Bukit Intan Sukses Abadi menjadi isu penting karena lingkungan kerja merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan lingkungan kerja yang dihadapi di PT. Bukit Intan Sukses Abadi yaitu: Pertama, kurangnya penerangan di banyak ruangan tempat staf bekerja menyebabkan mereka tidak dapat bekerja dengan cepat dan akurat. Kedua, ketenangan dalam bekerja seringkali terganggu, karena lokasi perusahaan berada di pinggir jalan raya, bangunan luar hanya beratap asbes dan seng, sehingga karyawan kurang semangat bekerja terutama pada musim hujan karena suara hujan yang terdengar. Ketiga, setiap ruang kerja kekurangan ventilasi sehingga menimbulkan risiko penularan penyakit dari pekerja yang kondisi kesehatannya buruk.

Selain lingkungan kerja, komunikasi juga memegang peranan penting dalam bisnis. Menurut Anwar Arifin, komunikasi adalah suatu jenis proses sosial yang berkaitan erat dengan aktivitas manusia serta pesan dan perilaku. Kurangnya komunikasi dengan staf di PT. Bukit Intan Sukses Abadi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan saat ini. Pekerjaan masing-masing karyawan bergantung satu sama lain. Kurangnya komunikasi atau kurangnya komunikasi antar karyawan akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan proses kerja kantor. PT. Bukit Intan Sukses Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang barang dan jasa. Kurangnya komunikasi antar karyawan akan mengakibatkan kesalahan dalam pengiriman barang kepada konsumen atau pemberian insentif yang salah kepada konsumen sehingga menimbulkan kerugian. Selain itu, kurangnya komunikasi juga dapat menyebabkan konflik di antara karyawan saat ini.

Bukan hanya lingkungan kerja dan komunikasi, tetapi disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Sugandha et al., 2021) dalam (Dewi & Yoyo, 2023) menyatakan bahwa: Disiplin adalah cara membantu mendidik karyawan dalam mematuhi setiap aturan yang ada di suatu perusahaan, menikmatinya, dan menghasilkan kinerja yang baik.” Disiplin kerja pada karyawan PT. Bukit Intan Sukses Abadi saat ini belum berjalan cukup baik, dikarenakan karyawan-karyawan yang ada masih belum taat akan peraturan yang ada, seperti datang tepat waktu, lalu masih ada karyawan

yang suka menunda pekerjaannya yang mengakibatkan pekerjaan karyawan lain tertunda juga, dan adanya beberapa karyawan yang kurang *sportif* untuk mengakui kesalahan yang dilakukannya.

Dari ketiga faktor diatas yaitu: lingkungan kerja yang kurang kondusif, komunikasi yang kurang baik, dan disiplin kerja yang belum berjalan dengan baik. Mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi kurang maksimal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Menurut (Setia & Andy, 2022) dalam (Huwae Angelia Isabel & Andy, 2023) mengatakan:

“Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai cara dan aturan bekerja, termasuk dalam kelompok atau dengan dua orang atau lebih. Lingkungan kerja juga erat kaitannya dengan keberadaan pekerja atau pegawai, sehingga pengaruh lingkungan kerja sangat besar, sehingga suasana hati yang baik akan mempengaruhi cara bekerja dan pekerja akan merasa aman sepenuhnya sehingga terhindar dari konflik.

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) dalam (Fransisca Vivi, 2022) mengatakan:

“Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menciptakan produktivitas pegawai, karena lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap baik tidaknya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi”.

Komunikasi

Komunikasi merupakan bentuk interaksi antar sesama manusia yang terjadi secara disengaja ataupun tidak disengaja, berikut adalah penejelasan tentang komunikasi menurut para ahli :

Menurut (Arni, 2016, hal. 4) dalam (Patentius, 2022) mengatakan bahwa :

“Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku”.

Menurut Wilbur Shrcam (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan,

Eso Hernawan, 2021) dalam (Angela Priscillia, 2022) menyatakan definisi komunikasi adalah sebagai berikut :

“komunikasi adalah sebuah tindakan melaksanakan kontak antara pengirim dan penerima, dengan menggunakan pesan ; Dari proses ini pengirim dan penerima mempunyai kesamaan pengalaman tertentu untuk memahami pesan dan simbol yang dikirim oleh pengirim, dan diterima serta ditafsirkan oleh penerimanya.”

Disiplin Kerja

Menurut Dermawan dalam (Fransisca Vivi, 2022) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang yang berperan dalam melaksanakan pekerjaan, tertulis atau tidak tertulis, di setiap organisasi”.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan yang dikutip oleh (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari,

Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) dalam (Marcelrino & Tholok, 2022) menyatakan:

“Disiplin merupakan wujud pemahaman pribadi dan kemauan untuk menaati segala sesuatu. Peraturan perusahaan dan standar sosial saat ini”.

Kinerja Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan suasana hati seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan melalui perilaku baik dalam bekerja dan segala sesuatu yang terjadi di lingkungan kerja. Kepuasan karyawan adalah kepuasan kerja yang dinyatakan dalam prestasi kerja, pujian atas hasil kerja, pengaturan, kompetensi, perlengkapan dan suasana kerja yang baik.

Menurut (Rubiyanto 2019) dalam (Yaputra & Yoyo, 2023) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang (individu) atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.”

III. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan deskriptif. Tujuannya adalah untuk menguji dan mengetahui hubungan hipotesis yang teridentifikasi antara variabel independen dan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, dalam kaitannya dengan populasi dan sampel yang ditentukan oleh subjek penelitian. Bagian metodologi biasanya mencakup subbagian berikut:

1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Yaputra & Yoyo, 2023) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah populasi pada penelitian yang dilakukan ini meliputi karyawan-karyawan yang bekerja pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi dengan jumlah 55 karyawan.

2. Pengumpulan data

Pada penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Kuesioner (*Google Form*)

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau bisa disebut daftar pernyataan yang berisi tentang variabel yang peneliti pilih.

2. Studi Kepustakaan

Tinjauan literatur ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Seperti landasan teori dan informasi terkait variabel penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari literatur dan hasil penelitian lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini akan sangat berguna sebagai referensi atau perbandingan.

3. Tehnik Analisis Data

Data yang sudah didapatkan dan dikumpulkan harus dianalisis untuk menarik suatu kesimpulan. Pengolahan data dalam penelitian menggunakan aplikasi SPSS 26 dengan menguji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik dan hipotesis (t dan f)

IV. HASIL

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	0.536	0.509	2.831

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data program SPSS

Dari *output tersebut*, didapat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,536 atau sebesar 53,6%. Dengan demikian berarti menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diulas pada riset ini.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.218	4.906		0.656	0.515
Lingkungan Kerja	0.384	0.119	0.346	3.233	0.002
Komunikasi	0.244	0.084	0.308	2.904	0.005
Disiplin Kerja	0.368	0.117	0.324	3.155	0.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data dengan program SPSS 25

- a) Untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,233 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,233 > 1,658$) dan nilai sig dengan taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,002 < 0,05$. Dengan demikian kriteria uji hipotesis secara parsial, maka hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b) Untuk variabel komunikasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,896 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,904 > 1,658$) dan nilai sig dengan taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan kriteria uji hipotesis secara parsial, hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- c) Untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,207 dan nilai signifikansi 0,003. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,155 > 1,658$) dan nilai sig dengan taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,003 < 0,05$. Sehingga menurut kriteria uji hipotesis secara parsial, hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

• Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	472.086	3	157.362	19.636	.000 ^b
Residual	408.714	51	8.014		
Total	880.800	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Pengolahan data dengan program SPSS 25

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 19,636 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,636 > 3,08$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Dari penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R Square sebesar 0,536 atau 53,6%. Artinya kontribusi variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,6%. Sedangkan untuk sisanya yang sebesar 47,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang belum dijelaskan dalam analisis ini. Selain itu, f hitung sebesar 19,636 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 yang mana $< 0,05$. Kesimpulannya adalah nilai f hitung $> f$ tabel ($19,636 > 3,08$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil Uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent meliputi lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sementara itu lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi. Besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angela Priscillia, L. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk-Honda Sales Operation (Vol. 1, Issue 3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Dewi, T., & Yoyo, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang (Vol. 2, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Fransisca Vivi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri.
- Hendriawan, D., & Sutrisna, N. (2022). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci.
- Huwae Angelia Isabel, & Andy. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Putera Sumber Pangan Tangerang.
- Marcelrino, & Tholok, F. W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Patentius. (2022). Pengaruh Komunikasi, Penjadwalan, dan Kejelasan Job Description Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada PT. Diamas Star.
- Setia Amelia Destyawati, & Andy. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.
- Yaputra, A., & Yoyo, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dalam Bekerja, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infotama Teknologi Indonesia (Vol. 2, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>