

**Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Umkm Arumanis Haji Ardi Berbah)**

**Novia Anggita Rahmawati**

**Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta 55165**

**E-mail: [Noviaanggita28@gmail.com](mailto:Noviaanggita28@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah komunikasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta untuk menguji apakah variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan penarikan sampel menggunakan metode *non probability sampling* menggunakan teknik incidental secara acak dari karyawan yang bekerja di UMKM Arumanis Haji Ardi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan. Sampel dihitung dengan menggunakan rumus slovin mendapatkan hasil 60 sebagai saampel. Hasil pada variabel komunikasi t-hitung 1,418 berpengaruh signifikan, Variabel lingkungan kerja t-hitung 2,121 berpengaruh signifikan dan variabel kedisiplinan t-hitung 2,850 berpengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel independent hasil dari uji f (simultan) menunjukkan bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Arumanis Haji Ardi.

Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This study aims to test whether communication, work environment, and discipline have a positive and significant effect on employee performance, as well as to test whether communication, work environment, and discipline variables can improve employee performance. With sampling using a non-probability sampling method using random incidental techniques from employees who work at UMKM Arumanis Haji Ardi. The population in this study amounted to 80 employees. The sample was calculated using the Slovin formula to get the result of 60 as a sample. The results of the communication variable t-count 1.418 have a significant effect, the work environment variable t-count 2.121 has a significant effect and the discipline variable t-count is 2.850 has a significant effect. So it can be concluded that of the three independent variables the results of the f test (simultaneous) show that the variables of communication, work environment, and discipline together have an effect on the performance of employees of UMKM Arumanis Haji Ardi.*

*Keywords: Communication, Work Environment, Discipline, Employee Performance*

## I. Pendahuluan

Pada masa globalisasi saat ini persaingan dalam sebuah perusahaan memanglah semakin ketat baik perusahaan dalam bidang manufaktur maupun bidang jasa, karena perusahaan dituntut supaya mampu mempertahankan eksistensinya dalam persaingan bebas. Perusahaan yang melaksanakan kegiatannya dalam bidang perdagangan manufaktur maupun perdagangan jasa tidak hanya tergantung pada perkembangan teknologi dan operasinal yang ada, sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga perlu adanya perkembangan sumber daya manusia, karena faktor ini merupakan unsur terpenting dalam sebuah perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya. Sumber daya manusia menurut Sonny Sumarsono (2003) memiliki dua arti yang berbeda diantaranya SDM merupakan suatu usaha kerja maupun jasa yang diberikan dengan tujuan dalam proses produksi, dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam kurun waktu tertentu untuk menghasilkan barang maupun jasa. Jadi yang dimaksud komunikasi menurut Hamali (2016) bahwa komunikasi kerja merupakan suatu proses penyampaian ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari pimpinan kepada karyawan atau bawahannya untuk menyelesaikan tugas kerjanya dengan sebaik baiknya. Dalam melakukan proses bekerja perlu faktor pendukung yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi jalannya tugas-tugas yang telah dibebankan (Alex S. Niti S 1982:183). Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu iklim organisasi atau lingkungan kerja saat pegawai tersebut melaksakan tugasnya. Untuk memaksimalkan produktivitasnya maka karyawan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sebagai sarana untuk peningkatan kinerja karyawan. Disiplin sendiri merupakan ketaatan karyawan terhadap suatu aturan yang telah ditentukan dan diberlakukan dalam suatu perusahaan tersebut atas dasar kesadaran bukan dari unsur paksaan (Wursanto, 1990:108).

Menurut Michel Armstrong kinerja adalah hasil dari suatu proses yang telah diukur selama periode yang ditentukan dan ketetapan yang telah disepakati sebelumnya. Komunikasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan juga harus berjalan dengan baik agar meningkatkan meningkatkan produktifitas perusahaan dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian terdahulu dari **Dwi Agung** (2013) Koefisien positif dan nilai signifikansi menunjukkan pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak sebesar 0,204 lebih besar dari 0,05, Sedangkan untuk uji F (F-test) dari hasil perhitungan output, nilai F hitung sebesar 8,044 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. **I Gusti Agung, dkk** (2013) Variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,243 bernilai positif. Variabel komunikasi (X3) adalah 0,183 bernilai positif. R<sup>2</sup> bernilai 0,633 menunjukkan bahwa 63,3 persen dari variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi (X3) sedangkan sisanya sebesar 36,7 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Adapun rumusan masalah yang dapat diambil dari latar belakang diatas yaitu: (1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) . Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) . Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan hasil penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Dalam kehidupan sehari – hari komunikasi itu merupakan hal yang sering dan selalu menjadi kebiasaan atau pokok. Komunikasi secara terminologi berasal dari bahasa latin *Communico* yang diartikan sebagai membagi, dan *Communis* artinya sama, sama ini dapat diartikan sebagai sama makna. Komunikasi adalah suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator (Raymond S. Ross).

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting ketika karyawan melaksanakan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung maka akan tercipta kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga akan membawa pengaruh semangat karyawannya. Pengertian lingkungan kerja ini merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang ditugaskan, misalnya kebersihan, musik penerangan, dan lain-lain.

Singodimedjo mengemukakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Melayu Hasibuan, disiplin juga diartikan sebagai keadaan tertib untuk para orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut agar selalu patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati/ sekelompok orang.

Menurut Michael Armstrong kinerja adalah hasil dari proses yang sebelumnya telah diukur dan mengacu pada periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

## II. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UMKM Arumanis Haji Ardi Kadipolo, Berbah, Sleman, Yogyakarta dengan pengumpulan data primer melalui komunikasi secara tidak langsung yaitu menggunakan kuisioner. Penyebaran kuisioner ini dalam bentuk pilihan jawaban yaitu berupa pertanyaan tertutup. Penyebaran kuisioner ini ditujukan kepada responden untuk mengetahui pendapat responden mengenai komunikasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, dan kinerja karyawan. Kuisioner tersebut berisi daftar mengenai persepsi dan respon terhadap variabel yang telah ditentukan dalam penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini adalah skala *likert*. Penyebaran kuisioner kepada responden dalam jangka waktu satu bulan). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik *non probability sampling* yang digunakan untuk melakukan penelitian dengan tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik *incidental*, seperti halnya yang dikatakan Sugiyono (2011), bahwa *sampling incidental* yaitu penentuan sampel yang berdasarkan kebetulan bertemunya sumber data terhadap peneliti sehingga dapat digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik

analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan uji normalitas uji asumsi klasik.

### III. Hasil Dan Pembahasan

#### a. Uji validitas

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan perhitungan koefisien korelasi seluruh item, maka semua item pada keempat variabel dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian karena seluruh instrumen lebih besar dari nilai  $r$ -hitung yaitu sebesar 0,245.

#### b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian variabel komunikasi nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items*  $0,743 > 0,06$ , variabel lingkungan kerja nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items*  $0,741 > 0,06$ , variabel kedisiplinan nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items*  $0,78 > 0,06$ , dan variabel kinerja nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items*  $0,752 > 0,60$ . Maka seluruh variabel dinyatakan reliabel.

#### c. Uji Asumsi Klasik

Pada hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *Monte Carlo sig(2-tailed)* sebesar  $0,247 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal itu data menunjukkan pola berdistribusi normal sehingga grafik normal plot memenuhi asumsi normalitas.

##### 1) Uji multikolinieritas

Grafik normal probability P-Plot pada gambar 3 terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka dari Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari komunikasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan nilai  $VIF < 10$  dan *tolerance*  $> 0,10$ . Jadi, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tidak terjadi multikolinieritas

##### 2) Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 5 hasil pada sig. lebih besar daripada 0,05 yaitu 0,216, 0,472, dan 0,685. Maka disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari tabel 6 diketahui persamaan regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:  
 $K = 8,734 + 0,178 KO + 0,261 LK + 0,290 KD + \epsilon$ . Berdasarkan hasil pengujian dari persamaan regresi tersebut terdapat angka konstanta sebesar 8,734. Kemudian nilai 0,178 KO berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor komunikasi akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,178 poin, kemudian nilai 0,261

lingkungan kerja berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,261 poin, kemudian nilai 0,290 Kedisiplinan berarti bahwa setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,290 poin.

#### **e. Uji Hipotesis**

##### **1. Uji t**

Dari hasil pengujian variabel komunikasi menunjukkan bahwa  $t$ -hitung 1,418 <  $t$ -tabel 1,670 dan nilai sig. 0,162/2 > 0,05. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja pada tabel diatas menunjukkan bahwa  $t$ -hitung 2,121 > 1,670 dan nilai sig. 0,038/2 < 0,05, maka dapat ditetapkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kedisiplinan pada tabel menunjukkan  $t$ -hitung 2,850 >  $t$ -tabel 1,670 dan nilai sig 0,006/2 > 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Uji f**

Kesimpulan dari uji  $f$  diperoleh nilai  $f$ -hitung sebesar 18,828 dan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai  $f$ -hitung 18,282 >  $f$ -tabel 2,76 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dari pengujian ini disimpulkan bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

##### **3. Standardized Beta Coefficient**

Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **4. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan hasil pengujian tabel 9 menunjukkan nilai koefisien determinasi atau pada tabel tertulis *Adjusted R Square* sebesar 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi antara komunikasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,5%.

Berdasarkan tabel 10 variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah variabel kedisiplinan dengan nilai 0,351 kemudian diikuti dengan variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,294 dan diikuti oleh variabel komunikasi dengan nilai 0,178.

#### IV. Kesimpulan Dan Saran

##### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada UMKM Arumanis Haji Ardi maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Variabel komunikasi berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) pada variabel komunikasi menunjukkan bahwa  $t\text{-hitung } 1,418 < t\text{-tabel } 1,670$  dan nilai sig.  $0,162/2 > 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Lingkungan Kerja berdasarkan hasil dari uji hipotesis secara parsial (uji t) variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa  $t\text{-hitung } 2,121 > 1,670$  dan nilai sig.  $0,038/2 < 0,05$ , maka dapat ditetapkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kedisiplinan berdasarkan hasil dari uji hipotesis secara parsial (uji t) maka variabel kedisiplinan menunjukkan bahwa  $t\text{-hitung } 2,850 > t\text{-tabel } 1,670$  dan nilai sig  $0,006/2 > 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Kemudian pada variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan berdasarkan pada hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) pada variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan memiliki nilai  $f\text{-hitung } 18,282 > f\text{-tabel } 2,76$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dari pengujian ini disimpulkan bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5) Berdasarkan dari hasil *Standardized Beta Coefficient* bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh dalam penelitian ini adalah variabel kedisiplinan dengan nilai 0,351 kemudian diikuti dengan variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,294 dan diikuti oleh variabel komunikasi dengan nilai 0,178. Maka dalam penelitian ini variabel yang paling berpengaruh adalah variabel kedisiplinan.

##### b. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka ada hal yang dapat disampaikan peneliti untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan komunikasi dalam bekerja, karena komunikasi merupakan hal yang pokok guna dalam menyampaikan gagasan dan pesan, apabila komunikasi terhambat maka dapat terjadi miss komunikasi antar karyawan. Komunikasi juga dapat mempererat persaudaraan antar karyawan UMKM Arumanis Haji Ardi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya juga diharapkan lebih mengevaluasi pertanyaan-pernyataan agar sesuai dengan kondisi agar variabel dapat diukur secara tepat. Menggunakan waktu penelitian dengan tepat tanpa harus mengganggu jam kerja karyawan, sehingga proses bekerja tetap berjalan seperti biasa.
3. Peneliti selanjutnya juga harus mengeksplor lebih jauh kondisi dan masalah yang ada di UMKM Arumanis Haji Ardi sehingga dapat menemukan kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

### Artikel Jurnal

- Anthony, A. E. (2017). Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1–18.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Junaidi, J. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Cabang Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Purnaningrum, 2016, Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV. Medinda Semarang, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1, No 1 (2016)*, Universitas Diponegoro.
- Utami, S. S. (2010). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumentono kabupaten karanganyar. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 58–67.
- Viviana, Eci Nur.. (2018). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cipta Karisma Semarang* Manajemen, J. E (45), 52–68.

### Buku

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sujarweni, Wiranta. 2015. *SPSS Untuk Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.