



Meningkatkan Kinerja melalui komunikasi, Disiplin dan Lingkungan kerja Pada KSP CU. Makmur Bersama

Dian Purnama Sari, Christin Natalia Sianipar, Evi Irene Saurina Tampubolon

¹Universitas Alwashliyah, ^{2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya

Email : christinsianipar@gmail.com

Naskah Masuk: 22 November 2022; Diterima: 22 November 2022; Terbit: 23 November 2022

ABSTRAK

Abstrak: Pemeriksaan ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perwakilan dipengaruhi oleh korespondensi, disiplin, dan tempat kerja. Analisis regresi berganda digunakan dalam metode pengolahan data. Menurut temuan pengujian hipotesis, Jika Spekulasi 1 benar, pelaksanaan pekerjaan dipengaruhi oleh korespondensi. Dengan asumsi Teori 2 benar, pelaksanaan pekerjaan dipengaruhi oleh disiplin. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika Hipotesis 3 benar. Komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja semuanya memiliki pengaruh berdampak pada kinerja karyawan jika Hipotesis 4 benar.

Kunci: disiplin, komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Abstract: The purpose of this investigation is to determine how workplace, correspondence, and discipline affect representation. The data processing method makes use of multiple regression analysis. The results of the hypothesis testing indicate that correspondence has an impact on the execution of work if Speculation 1 is true. Discipline has an impact on work execution, assuming Theory 2 is true. If Hypothesis 3 is true, employee performance is affected by work environment variables. If Hypothesis 4 is true, employee performance is influenced by communication, discipline, and the work environment. The topic examined is the main contrast between this review and past examination. executive, 1(1), pp. 1 to 7.

Keywords: discipline, communication, the working environment, and employee performance.

Copyright © 2022 STIE Bina Karya Tebing Tinggi

PENDAHULUAN

Karyawan yang memiliki potensi diperlukan di masa yang akan datang karena kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas karyawan atau sumber daya manusianya. Tingkat daya saing suatu perusahaan dibandingkan dengan bisnis lain berbanding terbalik dengan kualitas tenaga kerjanya. Organisasi diharapkan lebih intens dan seksama untuk setiap aspek kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan SDM yang berpotensi guna karena karyawan adalah aset berharga yang memerlukan perawatan dan pembinaan yang baik

Menurut wawancara dari beberapa karyawan, kondisi fisik lingkungan kerja di CU. Makmur Bersama juga dinilai sebagai faktor meningkatnya kinerja karyawan, semakin lingkungan kerja mereka bersih, semakin tinggi semangat mereka bekerja. Hanya ada hal lain yang perlu diperhatikan perusahaan yaitu belum tersedianya kantin di dalam CU. Makmur Bersama.



Fenomena yang terjadi pada KSP CU. Makmur Bersama yaitu pada dimensi kebutuhan akan prestasi Ini semua terjadi karena kedisiplinan yang dinilai masih minim, contohnya datang terlambat. Bila ada karyawan yang datang terlambat dan personalia tidak menegur dengan tegas ini akan membuat karyawan tersebut merasa bahwa datang terlambat adalah hal yang biasa dan akan menularkan kebiasaan ini kepada karyawan lainnya. Hal inilah yang membuat persentase kehadiran yang tidak terlambat sangat tinggi. Ini menunjukkan kedisiplinan karyawan kurang baik sehingga kinerja karyawan juga semakin memburuk.

Tabel 1. Daftar absensi karyawan KSP CU. Makmur Bersama

Tahun	Persentase Karyawan yang terlambat	Persentase tidak terlambat	Keterangan
2017	65%	35%	Kurang Baik
2018	20%	80%	Cukup Baik
2019	10%	90%	Baik

Sumber : Data Diolah 2020

Terwujudnya dunia usaha yang kokoh didukung oleh Koperasi dan Usaha Mikro yang berorientasi pada pasar yang merupakan pencapaian kinerja pegawai CU Makmur Bersama dan tingkat efektifitas tujuan dan sasaran pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro. Sasaran yang ditetapkan pada KSP CU. Makmur Bersama, khususnya dengan mengedepankan efisiensi dan efektivitas sebagai prioritas kinerja pegawai dan peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia koperasi yang sehat dan berkualitas. Perlu adanya faktor pendukung seperti komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja , terhadap kinerja karyawan perusahaan guna memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang baik.

Berikut adalah beberapa tujuan penelelitian :

- Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di KSP CU. Makmur Sejahtera dipengaruhi oleh komunikasi
- Untuk mengetahui dampak disiplin terhadap kinerja pegawai KSP CU. Makmur bersama
- Untuk mengetahui bagaimana KSP CU. Makmur bersama merespon pengaruh dunia kerja
- Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin KSP CU. Makmur bersama bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan

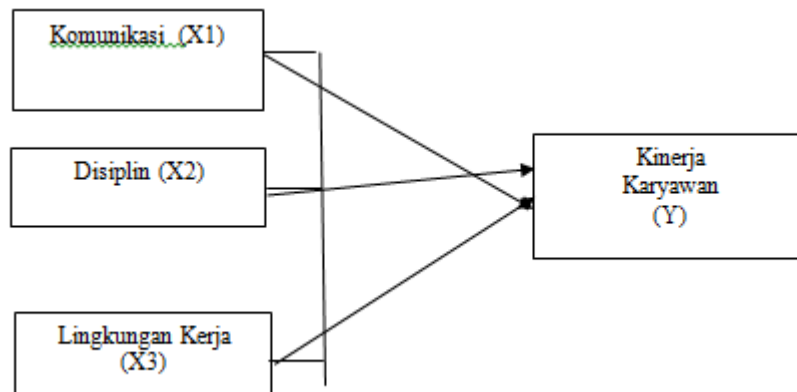
Manfaat penelitian sebagai berikut :

- Untuk Peneliti
Guna memperoleh ilmu khususnya ilmu ekonomi dalam bangku kuliah dengan kondisi sebenarnya atau sesungguhnya dan melatih agar mampu berpikir ilmiah dengan mengolah data yang diperoleh serta mengemukakan pendapat secara terpadu dan sistematis.
- Bagi Akademik
Peneliti ini diharapkan dapat menambah referensi perpustakaan dan menambah wawasan tentang persoalan bagaimana komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada KSP CU. Makmur Bersama
- Untuk peneli berikutnya
 - Diharapkan dapat menambah referensi bagi perusahaan dan menambah wawasan tentang persoalan bagaimana komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pada KSP CU. Makmur bersama
 - Sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan dilain waktu

KAJIAN PUSTAKA

sebagaimana disebutkan Indrajaya, (2014:415) Komunikasi adalah tindakan menyampaikan informasi kepada orang lain dengan maksud untuk menciptakan pemahaman dan persepsi bersama yang akan mengarah pada keputusan yang terkait juga mendapat hasil terbaik. Hasibuan (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai

talenta yang dimiliki manusia dalam berkarya secara konsisten, tekun, dan secara berkelanjutan sesuai prinsip yang berlaku. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kemampuan kerja yang dapat dicapai., sebagaimana dikemukakan Sofyan (2013:20), lingkungan kerja perusahaan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan merampungkan pekerjaannya. kewajiban yang harus diselesaikan. Kemudian Mangkunegara (2013:67), menegaskan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai mutu serta jumlah kewajiban harus diselesaikan dengan penuh tanggung jawab.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis berikut diajukan oleh peneliti sehubungan dengan teori dan latar belakang yang disajikan :

1. Kinerja Karyawan KSP CU. Makmur bersama dipengaruhi oleh komunikasi
2. Kinerja Pegawai di KSP CU. Makmur bersama dipengaruhi oleh kedisiplinan
3. Kinerja pegawai di KSP CU Makmur bersama dipengaruhi oleh Lingkungan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi & Sampel

Riset ini dilaksanakan sejak Februari 2020 hingga bulan Agustus 2020. Populasi dari penelitian ini yakni sebanyak 30 karyawan. Prosedur pengujian menggunakan sampel jenuh yakni semua populasi dijadikan sampel penelitian.

Defenisi operasional pada riset ini yang diukur yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, Komunikasi (X₁), Disiplin(X₂) dan Lingkungan Kerja (Y) sebagai variabel bebas.

Tabel 2. Definisi operasional variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Komunikasi (X1)	suatu cara menyampaikan informasi dari satu orang ke orang lain dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya Indrajaya(2014:415)	Pemahaman Kesenangan Hubungan yang makin baik Pengaruh pada sikap (Menurut derafitria 2012:1)	Skala Likert
2	Disiplin (X2)	Kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan terus menerus sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2013),	Tujuan dan Kemampuan Balas Jasa Keadilan Ketegasan Keteladanan pimpinan (Menurut hasibuan 2014:194)	Skala Likert
3	Lingkungan Kerja (X3)	Segala sesuatu di lingkungan terdekat pekerja yang berpotensi memengaruhi kinerjanya atas tugas yang diberikan, antara lain musik, pencahayaan, dan pembersihan. Danang Sunyoto (2012:43)	Suasana kerja Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan. Tersedianya fasilitas kerja. (Menurut Ginanjar 2012:29)	Skala Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Pelaksanaan perwakilan atau pelaksanaan pekerjaan adalah akibat dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dilakukan oleh seorang perwakilan dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011, 67)	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Tanggung Jawab Kerja Sama Inisiatif (Anwar Prabu Mangkunegara 2013:75)	Skala likert

Sumber : pengolahan data (2020)

Metode dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak yang akan diberikan (Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan), untuk itu peneliti memakai Software SPSS dengan rumus dibawah ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta dari persamaan regresi

$b_1 = X_1$ (Komunikasi)

$b_2 = X_2$ (Disiplin)

$b_3 = X_3$ (Lingkungan Kerja)

e = Standar error

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah Uji t secara parsial dan Uji F secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kinerja karyawan terhadap komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja dijelaskan dengan pengujian regresi linier berganda. SPSS 22.0 for Windows digunakan untuk analisis data. Uraian berikut memberikan penjelasan tentang analisis setiap variabel:

Tabel 3. Analisis regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	24.220	5.764	
KOMUNIKASI	-.541	.228	-.439
DISIPLIN	.158	.226	.124
LINGKUNGAN KERJA	.297	.220	.252

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

Dilihat dari pengolahan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, maka didapat persamaan : $Y = 24,220 - 0,541 X_1 + 0,158 X_2 + 0,297 X_3 + \varepsilon$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.450 ^a	.202	.110	1.43602	.202	2.196	3	26	.113

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

Dilihat dari koefisien determinasi maka didapat besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,202 atau 20,2 %. Mka dihasilkan bahwa Variabel Komunikasi (X_1) dan Variabel Disiplin (X_2), Variabel Lingkungan Kerja (X_3) bisa menunjukkan Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,2 % , sisanya sebesar 79,8 % (100% - 20,2 %) ditunjukkan dari variabel lain di luar model penelitian ini yaitu kebiasaan Perusahaan dan Pengalaman Kerja.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 5. Uji parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.220	5.764		4.202	.000
KOMUNIKASI	-.541	.228	-.439	-2.375	.025
DISIPLIN	.158	.226	.124	.701	.490
LINGKUNGAN KERJA	.297	.220	.252	1.355	.187

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah dari lampiran 4 (2020)

- a. Uji dugaan sementara Pengaruh Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$.
 - 2) diperoleh bahwa hipotesis pertama benar, artinya Variabel Komunikasi (X1) mempunyai korelasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Riset ini sama dengan riset yang dilakukan oleh Alwi (2017).
- b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Disiplin (X2) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :
Kriteria Pengambilan Keputusan :
- 1) Tolak hipotesis bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$.
 - 2) Terima hipotesis bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$. disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya Variabel Disiplin (X2) tidak berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lela Arsita (2017).
- c. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Dugaan terbut diatas dapat diterangkan sebagai berikut :
- 1) Tolak hipotesis bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
 - 2) Terima hipotesis bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$. kesimpulan bahwa hipotesis ketiga salah yaitu bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Alwi (2017)

2. Uji F (Simultan)

Tes ini pada untuk melihat bagaimana variabel dependen berdampak secara serentak terhadap semua variabel independen . Tabel berikut menampilkan temuan uji F:

Tabel 6. Hasil uji simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.584	3	4.528	2.196	.113 ^b
	Residual	53.616	26	2.062		
	Total	67.200	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dijelaskan sebagai berikut :

cara Pengambilan Keputusan :

- a). Hipotesis diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$.
- b). Hipotesis ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau Sig. $> 0,05$.
disimpulkan hipotesis ke empat ditolak, artinya Variabel Komunikasi (X1) dan Variabel Disiplin(X2),Variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh secara bersama-sama (simultan)



terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eci Nur Viviana & Haryani (2018).

KESIMPULAN

Pengujian hipotesis dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen menggunakan analisis regresi linier berganda. mengungkapkan bahwa:

pengikut

- a. Hasil menunjukkan kinerja pegawai di KSP CU. Makmur bersama bahwa Komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja berdampak pada Makmur Bersama. Kemudian, komunikasi merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja yang ditunjukkan dengan hasil penelitian. Hal ini menunjukkan adanya korelasi sebesar 0,202 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di KSP CU Makmur Bersama dipengaruhi oleh komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja.
- c. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama benar, yang memperlihatkan jika Variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Variabel Komunikasi (X1).
- d. Hasil menunjukkan bahwa Variabel Kinerja Pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh Variabel Disiplin (X2).
- e. Spekulasi ketiga ditolak, menyiratkan bahwa Variabel Lingkungan kerja (X3) mempengaruhi Faktor Eksekusi Pekerja (Y).
- f. Pada KSP CU. Makmur Bersama dilihat dari Variabel Kinerja Pegawai tidak dipengaruhi secara simultan.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam membantu peneliti sehingga penelitian ini dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan. Khususnya kepada para responden yang bersedia meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah bagikan

REFERENSI

- Almustopha, Resa. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perumahan Rakyat Bulog Divisi Regional Jakarta). Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Anjani, Resty Fawzia. 2014. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis". Tesis. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Permanasari, Ragil. 2013. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang". Jurnal Analisis Manajemen. vol.2 no.2.
- Rahardjo, Gatot. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Sukses Eratama Tangerang". Jurnal manajemen bisnis dan Ngalimun, 2017. Ilmu Komunikasi : Sebuah Pengantar Praktis. Pustaka Baru Press: Yogyakarta.
- Hasibuan Drs.H.Malayu S.P, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam belas PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Lijan Poltak Sinambela, 2012 Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi Graha Ilmu: Yogyakarta.