

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Roti Pelangi Makassar

The Influence of Work Environment, Communication and Work Discipline on Employee Performance at Factory Bread Pelangi Makassar

Nur Salim*, Muhammad Yusuf Saleh, Miah Said

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: nur30386@gmail.com

Diterima: 05 Mei 2024 / Disetujui: 30 Agustus 2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui observasi, dan kuisioner yang disebar kepada 30 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar.

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

Abstract: This study aims to determine and analyze the effect of the work environment, communication and work discipline on the performance of employees at Bread Factory Pelangi Makassar. This study uses a quantitative approach. Data was obtained through observation, and questionnaires were distributed to 30 respondents. The results of this study indicate that partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance, communication has a positive and significant effect on employee performance and work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously the Work Environment, Communication and Work Discipline have a positive and significant effect on the performance of employees at the Pelangi Pelangi Makassar Bakery Factory.

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



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi mengakibatkan terwujudnya pembaruan yang terjadi hampir disemua golongan kehidupan manusia. Akibatnya berimbas pada semakin keras kompetensi usaha yang dihadapkan kepada setiap perusahaan dikarenakan semakin tinggi ilmu teknologi dan ilmu pengetahuan. Hanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi yang akan bertahan lama yang dimana setiap perusahaan dipaksa untuk membudidayakan dan memaksimalkan asset pendukungnya. Keberadaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat berarti di dalam suatu perusahaan. kegiatan perusahaan dijalankan dengan kemampuan besar pada tenaga kerjanya. kemampuan tiap sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi wajib bisa di budidayakan dengan sebaik-baiknya agar mampu membagikan output maksimal. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak Cuma bergantung pada perlengkapan modern, fasilitas serta prasarana yang lengkap, namun malah lebih bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang karyawannya. Tiap organisasi ataupun perusahaan hendak senantiasa terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar perusahaan dapat mencapai apa yang menjadi tujuannya (Masram & Mu'ah, 2017).

Untuk mencapai sebuah kinerja karyawan yang optimal diperlukan adanya unsur-unsur kerja yang bisa dijadikan indikator apakah kinerja pegawai tersebut sudah memenuhi standar yang diterapkan oleh perusahaan atau belum. Indikator yang akan saya bahas disini adalah Lingkungan Kerja, Komunikasi

dan Disiplin Kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan, karena seorang individu akan mampu menjalankan kegiatannya dengan baik dan mencapai sebuah hasil yang maksimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang memadai. Lingkungan kerja memiliki arti yang totalitas dimana perlengkapan alat-alat, serta bahan yang didapati, area sekitar dimana seseorang bekerja, tata cara kerjanya dan pengaturan kerjanya baik secara individu ataupun berkelompok.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi suatu kinerja adalah komunikasi. Komunikasi sangat penting untuk dapat menjalin hubungan kerjasama antara para karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasannya. komunikasi juga mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Komunikasi memungkinkan setiap karyawan yang berada di perusahaan untuk saling berinteraksi dan membantu dalam mengerjakan pekerjaannya. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan bisa sama-sama mencapai pemahaman dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksud, tentang apa yang sebenarnya diinformasikan. Menurut (Mangkunegara, 2017), komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan nya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Selain Lingkungan Kerja dan Komunikasi, disiplin kerja juga mempunyai kaitan yang erat terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja pada diri karyawan dalam bekerja, akan memiliki kemudahan bagi organisasi untuk mencapai semua tujuan dari organisasi, dikarenakan karyawan yang menaati segala aturan dan norma dalam perusahaan dapat merangsang peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih baik. Menurut Prawirosentono (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melalukan tugas yang diberikan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Salah satu faktor yang seringkali menjadi kendala adalah kurangnya komunikasi yang efektif, sehingga pekerjaan menjadi lebih lamban dan tidak lancar. Komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang penting, karena dapat memberikan dampak positif terhadap semangat dan mental kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mendukung karyawan dalam mencapai prestasi kerja secara memuaskan. Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau dapat juga disebut pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku (Andriyani, Darmawan, & Hidayati, 2018). Organisasi tidak lepas dari komunikasi, karena komunikasi sebagai jembatan interaksi antar anggota organisasi. Komunikasi yang baik merupakan faktor yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi dalam organisasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide-ide antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain Lingkungan Kerja dan Komunikasi, disiplin kerja juga mempunyai kaitan yang erat terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja pada diri karyawan dalam bekerja, akan memiliki kemudahan bagi organisasi untuk mencapai semua tujuan dari organisasi, dikarenakan karyawan yang menaati segala aturan dan norma dalam perusahaan dapat merangsang peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih baik. Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan

juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin Nurhanan (2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif, dimana metode kuantitatif merupakan analisis data yang berupa angka. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan ke pada 30 karyawan Pabrik Roti Pelangi Makassar. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Karakteristik Responden

Jumlah responden yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 11 orang atau 37%, sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 19 orang atau 63%. Dari data diatas mayoritas respon adalah Perempuan yang berjumlah 19 orang. Mayoritas usia responden yaitu pada usia 26-35 tahun yaitu 40%, usia antara 17-25 tahun yaitu 26,7%, usia antara 36-50 tahun yaitu 33,3%.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.850	6.456		-.906	.373
1 Lingkungan Kerja	.348	.130	.380	2.672	.013
Komunikasi	.657	.266	.351	2.476	.020
Disiplin Kerja	.354	.164	.302	2.161	.040

Sumber: Data Diolah 2023

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dan analisis regresi berganda adalah: nilai konstanta (a) bertanda negative, yaitu -5850 artinya apabila lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar 0,348 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X2) yaitu sebesar 0,657 artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X3) yaitu sebesar 0,354 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (0,348), komunikasi (0,657) dan disiplin kerja (0,345). Berdasarkan data di atas diketahui bahwa komunikasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3) Uji F Simultan

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	120.237	3	40.079	9.727	.000b
Residual	107.130	26	4.120		
Total	227.367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 9 diatas diketahui bahwa hasil uji f untuk hipotesis diketahui signifikansi untuk pengaruh variabel X (lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja) secara simultan terhadap Y

adalah berjumlah $0,000b < 0,05$ dan nilai F hitung $9,727 > F$ tabel 2,98. Dengan ini dapat dinyatakan pengujian hipotesis dengan uji f diterima dengan artian terdapat pengaruh variabel X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y.

4) Uji t Parsial

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel independent secara parsial terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil uji t antara lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.850	6.456		-.906	.373
X1	.348	.130	.380	2.672	.013
X2	.657	.266	.351	2.476	.020
X3	.354	.164	.302	2.161	.040

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah 2023

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa:

- a) Secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai thitung (2,672) > ttabel (1,706) selain itu memiliki nilai signifikan = $0,013 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Secara parsial variabel komunikasi (X2) menunjukkan nilai thitung (2,476) > ttabel (1,706) selain itu memiliki nilai signifikan = $0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Secara parsial variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai thitung (2,161) > ttabel (1,706) selain itu memiliki nilai signifikan = $0,040 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727a	.529	.474	2.02987

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui nilai Rsquare sebesar 0,529 hal ini berarti bahwa pengaruh variabel X1, X2 dan X3 secara stimulant terhadap variabel Y adalah sebesar 52,9%. Artinya variasi variabel bebas lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja mampu mendeterminasi atau menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja sebesar 52,9%, sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,348 dengan nilai t hitung 2,672 (> t tabel 1,706) dan nilai signifikansi 0,013 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana nyaman, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Setiawan (2021), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Rahmawati (2020), yang

menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam konteks organisasi non-profit. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja dapat bergantung pada jenis organisasi.

2) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komunikasi (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,657 dengan nilai t hitung 2,476 ($> t$ tabel 1,706) dan nilai signifikansi 0,020 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan koordinasi yang baik, meningkatkan pemahaman antar anggota tim, dan meminimalkan kesalahpahaman di tempat kerja. Hasil ini mendukung penelitian oleh Prasetyo (2019), yang menemukan bahwa komunikasi efektif merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, Wibowo (2020) dalam penelitiannya mencatat bahwa komunikasi hanya memberikan pengaruh signifikan jika didukung oleh budaya kerja yang kuat, menunjukkan pentingnya sinergi antar faktor organisasi.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,354 dengan nilai t hitung 2,161 ($> t$ tabel 1,706) dan nilai signifikansi 0,040 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan membantu karyawan mencapai target yang telah ditentukan. Penelitian ini konsisten dengan hasil yang diperoleh Sari (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian Nugroho (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan di organisasi dengan tingkat fleksibilitas tinggi, mengindikasikan bahwa pengaruh disiplin kerja dapat bergantung pada struktur organisasi.

4) Hasil Analisis Simultan

Uji F simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 9,727 ($> F$ tabel 2,98) dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel independen secara kolektif berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Analisis ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang efektif, dan disiplin kerja yang tinggi saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Hasil ini mendukung penelitian oleh Kusuma (2020), yang menemukan bahwa kombinasi faktor organisasi secara simultan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Handayani (2019) mencatat bahwa faktor lain, seperti motivasi kerja atau kepemimpinan, juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan, sehingga penting untuk memperluas cakupan penelitian di masa depan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar. Secara Simultan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang simultan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andriyani, S., Darmawan, D., dan Hidayati, N. O. 2018. *Buku Ajar Komunikasi Dalam Keperawatan*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Penerbit: Zifatama. Surabaya
- Nurhanan, N., Remmang, H., & Said, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja*

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 2(2), 78-86.
- Prawirosentono, Suyadi. 2019. *Kinerja, Motivasi dan Etos Kerja ASN*. Yogyakarta: BPF
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (cet. Ke-1). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Yusuf Saleh, M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Burnout Dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat*.