

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOPDIT SUMBER KASIH TANGEB**

**Ni Kadek Dwi Handayani¹⁾, Ni Putu Nita Anggraini²⁾, I Wayan Gede Antok
Setiawan Jodi³⁾**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: dwih6786@gmail.com

ABSTRAK

Tercapai kinerja koperasi maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini pada Kopdit Sumber Kasih Tanggeb. Populasi menggunakan karyawan Kopdit Sumber Kasih Tanggeb dan sampel sebanyak 42 karyawan. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

To achieve cooperative performance, good employee performance is required. Employee performance is really needed by companies to improve employee performance. Employee performance is influenced by many factors such as organizational communication, physical work environment and work discipline. This research aims to determine the influence of organizational communication, physical work environment and work discipline on employee performance. The location of this research is Kopdit Sumber Kasih Tanggeb. The population used employees of Kopdit Sumber Kasih Tanggeb and a sample of 42 employees. Data analysis techniques use Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Test, Determination Coefficient, F Test and t Test. From the research results, it was found that organizational communication has a positive and significant effect on employee performance, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, this means the higher the employee's performance.

Keywords: Organizational Communication, Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Koperasi berdasarkan Undang-Undang Koperasi No. 25 Tahun 1992 adalah badan usaha yang beranggotakan orang - seorang atau badan hukum koperasi dengan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Kopdit adalah Koperasi Kredit, yang merupakan sebuah lembaga keuangan yang bergerak dibidang simpan pinjam yang dimiliki dan dikelola oleh anggotanya, dan yang bertujuan untuk menyejahterakan anggotanya sendiri. Saat ini banyak Kopdit yang terdapat di Bali khususnya di Kabupaten Badung. Salah satunya adalah Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Kopdit Sumber Kasih Tangeb yang beralamat di Jalan Cica Abianbase No. 47 Abianbase, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351.

Banyaknya persaingan Kopdit, sangat mempengaruhi kinerja Kopdit. Bagusnya kinerja Kopdit didukung oleh baiknya kinerja karyawan Kopdit, namun nyatanya masih terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan, dimana pegawai masih kurang optimal dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Kinerja yang tidak optimal dapat mempengaruhi menurunnya kinerja koperasi. Berikut data jumlah kredit dan tabungan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb pada tahun 2021 dan 2022.

Tabel 1
Jumlah Kredit dan Tabungan Pada
Kopdit Sumber Kasih Tangeb
Tahun 2021 dan 2022

No	Tahun	Target		Pencapaian		Persentase (%)	
		Tabungan	Kredit	Tabungan	Kredit	Tabungan	Kredit
1	2021	1.080.000.000	2.220.000.000	1.035.750.000	2.078.500.000	95,90%	93,63%
2	2022	1.100.000.000	2.250.000.000	1.052.500.000	2.179.800.000	95,68%	96,88%

Sumber: Kopdit Sumber Kasih Tangeb, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa target tidak 100 persen terealisasi sehingga kinerja karyawan kurang maksimal, hal inilah yang mendorong penelitian lebih lanjut. Permasalahan tersebut disebabkan karena sering terjadi *miss* komunikasi antar karyawan dikarenakan alur komunikasi yang panjang dari atasan hingga ke karyawan yang menyebabkan kemungkinan berubahnya informasi, terbatasnya ruang gerak dan tidak dapat memberikan kenyamanan, suhu udara yang kurang sejuk, keamanan ditempat parkir dan loker karyawan, dan tingginya tingkat absensi.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas komunikasi organisasi di dalam sebuah perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif antara manajemen dan karyawan, serta antar rekan kerja, dapat menginspirasi motivasi, kejelasan dalam tugas, dan keterlibatan yang lebih tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Islami, dkk (2021), Azwina dan Yusuf (2020), dan Riono, dkk (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sebuah tempat kerja yang nyaman, teratur, dan terorganisir dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Faktor seperti pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, serta fasilitas yang memadai juga dapat berkontribusi pada tingkat kenyamanan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja fisik agar dapat menciptakan kondisi yang mendukung kinerja karyawan yang lebih baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marlius dan Sholihat (2022), Wangi, dkk (2020), dan Christine, dkk (2021) hasil penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja memainkan peran kunci dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih mampu mematuhi aturan, tenggat waktu, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dan Sunny (2023), Soejarminto dan Hidayat (2023), Pratiwi, dkk (2023) hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan konteks yang disebutkan diatas, rumusan masalah berikut ini disarankan:

1) Bagaimanakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb?

- 2) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb?
- 3) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb?

Tujuan penelitian berikut ini dapat dikembangkan sejalan dengan masalah utama yang disebutkan diatas:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Sinambela, 2019:33). Menurut Putra

dan Purwaningrat (2021) ada 4 indikator dalam kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Hubungan antar perseorangan

Komunikasi Organisasi

Menurut Mulyana (2019:33), komunikasi organisasi merupakan suatu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Menurut Mulyana (2019) ada 5 indikator dalam komunikasi organisasi yaitu:

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang semakin baik
- 5) Tindakan

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Mangkunegara (20120:81) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Riono, dkk (2020) ada 7 indikator dalam lingkungan kerja fisik yaitu:

- 1) Masalah warna
- 2) Lingkungan kerja yang bersih
- 3) Penerangan
- 4) Pertukaran udara
- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan
- 7) Kebisingan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2019:93). Menurut Pratiwi, dkk (2023) ada 5 indikator dalam disiplin kerja yaitu:

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Ketaatan pada aturan kerja
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
- 5) Etika kerja

HIPOTESIS

Sugiyono (2019) berpendapat bahwa hipotesis berfungsi sebagai solusi sementara terhadap tantangan penelitian yang diajukan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis berikut ini dapat dirumuskan berdasarkan deskripsi teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran:

H₁: Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb.

H₂: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Alasan pemilihan lokasi ini karena ditemukan

masalah berkaitan dengan komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Partisipan penelitian ini terdiri dari 42 orang yang bekerja pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Dengan demikian, sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dengan menggunakan berbagai metode, kuesioner dan metode dokumentasi. Salah satu metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 for Windows, perangkat lunak statistik untuk ilmu-ilmu sosial.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 2
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	25	59,52
Perempuan	17	40,48
Total	42	100
Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
≤ 20 tahun	9	21,43
21- 30 tahun	17	40,48
31 - 40 tahun	12	28,57
>40 tahun	4	9,52
Total	42	100
Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/Sederajat	15	35,71
Diploma (D1, D2, D3)	8	19,05
Sarjana (S1, S2, S3)	19	45,24
Total	42	100
Lama bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
≤ 1 tahun	11	26,19
1 - 3 tahun	20	47,62
4 - 6 tahun	9	21,43
> 6 Tahun	2	4,76
Total	35	100

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 2 dapat dinyatakan bahwa responden lebih banyak laki - laki, dimana laki - laki yaitu sebanyak 25 orang atau 59,52% jika dibandingkan dengan responden

perempuan sebanyak 17 orang atau 40,48%. Responnden berdasarkan usia, didominasi oleh responden dengan usia 21- 30 tahun sebanyak 17 orang atau 40,48% dan paling sedikit pada responden dengan usia >40 tahun sebanyak 4 orang atau 9,52%. Responnden berdasarkan pendidikan terakhir, didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1, S2, S3) yaitu sebanyak 19 orang atau 45,24% dan paling sedikit pada responden dengan pendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 19,05%. Responden berdasarkan usia, didominasi oleh responden dengan lama bekerja 1 - 3 tahun sebanyak 20 orang atau 47,62% dan palingsedikit pada responden dengan lama bekerja diatas 6 tahun sebanyak 2 orang atau 4,76%.

2. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Variabel instrumen ini diuji pada jumlah sampel sebanyak 42 orang pada karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Komunikasi Organisasi (X1)	X1.1	0,867	Valid
		X1.2	0,916	Valid
		X1.3	0,871	Valid
		X1.4	0,810	Valid
		X1.5	0,863	Valid
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,731	Valid
		X2.2	0,794	Valid
		X2.3	0,861	Valid
		X2.4	0,778	Valid
		X2.5	0,713	Valid
		X2.6	0,865	Valid
		X2.7	0,842	Valid
3	Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,756	Valid
		X3.2	0,789	Valid
		X3.3	0,851	Valid
		X3.4	0,823	Valid
		X3.5	0,806	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,845	Valid
		Y.2	0,821	Valid
		Y.3	0,808	Valid
		Y.4	0,841	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai *Cronbach item-total correlation* yang lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi keakuratan kemampuan kuesioner untuk berfungsi sebagai proksi dari variabel atau konstruk independen. Jika *Cronbach alpha* lebih dari 0,6, konstruk variabel dianggap baik, yang menunjukkan sejauh mana seseorang dapat mempercayai alat ukur.

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	0,916	Reliabel
Lingkungan kerja fisik (X2)	0,903	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	0,861	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,846	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Uji reliabilitas Tabel 4 memberikan hasil semua variabel memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha berada diatas 0,60 dengan demikian semua instrument tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrument penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 5
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.30988468
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.064
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.159 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan uji normalitas pada Tabel 5 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,159 lebih besar dari 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Apabila $VIF < 10$ dan tolerance value $> 0,10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolenearitas. Hasil uji multikolinearitas.

Tabel 6
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi Organisasi	.348	2.872
Lingkungan Kerja Fisik	.282	3.543
Disiplin Kerja	.373	2.683

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 6 tersebut ditunjukkan bahwa variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan juga variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* kurang dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2016:134). Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 7
Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.769	.009
Komunikasi Organisasi	1.436	.159
Lingkungan Kerja Fisik	-1.703	.097
Disiplin Kerja	-.534	.596

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 7 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu

absolute error, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb.

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.392	1.385		1.727	.092
Komunikasi Organisasi	.232	.102	.315	2.278	.028
Lingkungan Kerja Fisik	.177	.083	.329	2.136	.039
Disiplin Kerja	.215	.097	.298	2.225	.032
R : 0,864					
R Square : 0,746					
Adjust R Square : 0,726					
F : 37,235					
Sig F : 0,000					
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan					
Sumber: Data Diolah (2023)					

Berdasarkan tabel 8 diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah: $Y = 2,392 + 0,232 X_1 + 0,177 X_2 + 0,215 X_3$

Interprestasi dari koefisien regresi:

$\alpha = 2,392$ yang artinya apabila komunikasi organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan adalah konstan

$\beta_1 = 0,232$ variabel komunikasi organisasi (X_1) memiliki koefisien regresi dengan arah positif, hal ini berarti komunikasi organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), berarti apabila komunikasi organisasi

meningkat maka kinerja karyawan akan bertambah dengan asumsi variabel lain konstan. artinya setiap peningkatan komunikasi organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

$\beta_2 = 0,177$ variabel lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki koefisien regresi dengan arah positif, hal ini berarti lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), berarti apabila lingkungan kerja fisik meningkat maka kinerja karyawan akan bertambah dengan asumsi variabel lain konstan. artinya setiap peningkatan lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

$\beta_3 = 0,215$ variabel disiplin kerja (X_3) memiliki koefisien regresi dengan arah positif, hal ini berarti disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan bertambah dengan asumsi variabel lain konstan. artinya setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Berdasarkan Tabel 7 diatas, diperoleh nilai adjusted R^2

sebesar 0,726 atau sebesar 72,6%. Dengan demikian besarnya pengaruh komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja kinerja karyawan adalah sebesar 72,6% sedang sisanya 27,4% dipengaruhi faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

6. Uji F

Berdasarkan hasil pada Tabel 7 menunjukkan nilai uji F 37,235 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama - sama komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian model penelitian dianggap layak uji dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

7. Uji t

Berdasarkan pada Tabel 5.19 diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

- a) Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan
Variabel komunikasi organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,278 dan nilai signifikansi 0,028 < 0,05. Hal ini berarti variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

- b) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t hitung sebesar 2,136 dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) yang berbunyi lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima
- c) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,225 dan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang berbunyi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi sebesar 0,232, hasil uji t sebesar 2,278, dan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi organisasi maka sangat baik kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Variabel ini merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja dilihat dari nilai koefisien beta sebesar 0,232 lebih besar dibandingkan dengan variabel lain. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Islami, dkk (2021), Azwina dan Yusuf (2020), dan Riono, dkk (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,177, hasil uji t sebesar 2,136 dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Marlius dan Sholihat (2022), Wangi, dkk (2020), dan Christine, dkk (2021), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,215, hasil uji t sebesar 2,225 dan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti bahwasemakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Sunny (2023), Soejarminto dan Hidayat (2023), Pratiwi, dkk (2023), hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagaiberikut:

- 1) Hal yang perlu ditingkatkan dari Kopdit Sumber Kasih Tangeb adalah kesenangan karyawan dalam berkomunikasi, karenapada penelitian ini indikator kesenangan memiliki nilai terendah. Maka penulis menyarankan agar Kopdit SumberKasih Tangeb memberikan pelatihan kepada karyawan tentang keterampilan komunikasi efektif, termasuk mendengarkan aktif, menyampaikan informasi dengan jelas dan memahami kebutuhan komunikasi individu.
- 2) Hal yang perlu ditingkatkan dari Kopdit Sumber Kasih Tangeb adalah pencahayaan yang sangat baik dalam ruang kerja, karena pada penelitian ini indikator pencahayaan yang merata diseluruh ruangan memiliki nilai terendah. Maka penulis menyarankan agar Kopdit Sumber Kasih Tangeb melakukan pergantian lampu yang sudah tua atau kurang efisien dengan lampu yang lebih terang, dan memastikan bahwa lampu ditempatkan dengan strategisuntuk memberikan pencahayaan yang merata di seluruh ruangan.
- 3) Hal yang perlu ditingkatkan dari Kopdit Sumber Kasih Tangeb adalah kehadiran karyawan sesuai dengan hari kerja yang ditetapkan, karena pada penelitian ini indikator frekuensi kehadiran dan ketaatan pada standar kerja memiliki nilai terendah. Maka penulis menyarankan agar Kopdit Sumber Kasih Tangeb membuat

sistem penghargaan untuk karyawan yang konsisten hadir dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta mempertimbangkan sanksi yang sesuai untuk ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan secara berulang. Memberikan pelatihan manajemen waktu kepada karyawan untuk membantu mereka mengelola waktu dengan lebih efisien

PENUTUP

Temuan berikut ini dapat dipergunakan berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai dampak komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb.

- 1) Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Hal ini berarti semakin baik komunikasi organisasi maka kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb akan meningkat.
- 2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan

meningkatkan kinerja karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam–Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28-43
- Christine, D., Yuliana, Y., Arwin, A., Cindy, C., & Arif, A. (2021). Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Orange Indonesia Mandiri, Medan. In *Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi-SANISTEK* (pp. 206-210).
- Dewi, N. K. M. T. & Sunny, M.P. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum. *Widya Amrita Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. Vol. 3 No. 4. 760-772
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Islami, A. N., Palupi, M. F. T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.

- Feva
Indonesia. *representamen*, 7(01).
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703-713.
- Mulyana, Deddy. (2019). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muna, N. & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 5 No. 2
- Pangarso. A. Susanti. P.I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Tahun 9. No.2
- Pratiwi, D., Fauzi, A, Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol. 4 No. 3. 561-570
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144-160.
- Putra, I. M., & Purwaningrat, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivan Production. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 920-929.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(1).
- Sinambela, L.P. (2019). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajawali Press
- Soejarminto, Y. & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Jurnal Ikraith Ekonomika*. Vol. 6 No. 1

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 28-37.
- Tahir, R., Rudiyanto, Prayitno, A., Amiruddin, D., & Rosita, T. (2019). Employee Competencies And Compensation Strategies as Company's Strategiec Effort to Escalate Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8 (3).
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 172-180.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.