

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

I Pande Wayan Arta Nuada⁽¹⁾

Putu Yudy Wijaya⁽²⁾

Made Dian Putri Agustina⁽³⁾

¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: pandenuada0102@gmail.com

ABSTRACT

The performance of employee is one of the factors that is very influential in the work system, be it an organization. This study aims to evaluate how the performance of employee at PT. Brighton Bali Paradise in Denpasar, Bali is affected by work environment factors, communication, as well as work discipline. Primary data was employed in this study, with a total of 30 respondents comprising the study population. Sample selection was carried out utilizing the entire population. Multiple regression analysis was utilized as the data analysis method. Data processing was conducted utilizing the SPSS Windows software program. From the results of the test analysis, partial positive as well as substantial impact between communication partially on employee performance, partial positive as well as substantial impact between work discipline on performance of employee, positive, also insubstantial between partial work environment on performance of employee and communication (X1), work discipline (X2) as well as work environment (X3), on the performance of employee simultaneously also significantly influence employee performance. Hopefully, that management can pay attention to employees so that they can communicate well, schedule meetings or build teams. Organizing seminars that can remind employees to improve work discipline, carry out evaluations related to the work environment more frequently

Keywords: *Work Discipline; Communication; Employee Performance; Work Environmen*

ABSTARK

Kinerja Karyawan ialah satu dari sekian faktor yang amatlah berpengaruh pada sistem kerja, baik itu organisasi. Penelitian ini bermaksud guna menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja beserta lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Brighton Bali Paradise di Denpasar Bali. Jenis data yang dipergunakan yakni data primer. Jumlah populasi pada penelitian ini sejumlah 30 responden. Pemilihan sampel dilaksanakan melalui memakai seluruh populasi. Metode analisis data mempergunakan analisis regresi berganda. Pengolahan data dilaksanakan melalui penggunaan program SPSS windows. Berdasarkan hasil analisis Pengujian, secara parsial pengaruh yang positif serta signifikan antara komunikasi pada kinerja karyawan, pengaruh yang positif serta signifikan diantara disiplin kerja secara parsial pada kinerja karyawan, positif serta tidak signifikan diantara lingkungan kerja secara parsial pada kinerja karyawan, juga komunikasi (X1), disiplin kerja (X2) beserta lingkungan kerja (X3), pada kinerja karyawan secara bersamaan membawa pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Diharapkan manajemen dapat memperhatikan karyawan agar dapat berkomunikasi dengan baik, mengagendakan gathering ataupun team builing. Melakukan seminar yang mampu mengingatkan karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja, lebih sering melakukan evaluasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Komunikasi; Disilpin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) ialah satu dari sekian komponen krusial yang menjadi penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Peran SDM tidak hanya sebatas dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengontrol berbagai aktivitas operasional perusahaan, tetapi juga membawa dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Sebagai pengelola sumber daya manusia, SDM bertanggung jawab untuk mengelola potensi dan kinerja karyawan, serta memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal melalui pengelolaan yang efektif dan efisien. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci utama dalam memastikan kesuksesan jangka panjang perusahaan (Aditya and Supriyono 2015).

Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang melibatkan sejumlah dimensi yang mampu dipergunakan guna melangsungkan pengukuran beserta evaluasi pada kemampuan serta kontribusi karyawan dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kemampuan mereka dalam mempertahankan posisi, menjalankan tugas, serta memenuhi kewajiban yang diberikan di perusahaan tempat mereka bekerja. Pengukuran kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, tetapi juga melibatkan evaluasi terhadap berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, serta kemampuan beradaptasi pada perubahan di lingkungan kerja. Dengan memperhatikan berbagai dimensi ini, perusahaan dapat mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kontribusi dan potensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Yantika, Herlambang, and Rozzaid 2018).

Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan bukan sekadar pertukaran informasi dan umpan balik, tetapi juga merupakan proses yang melibatkan pembangunan hubungan yang kuat dan saling pengertian. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, keselarasan dalam pemahaman antara pimpinan dan karyawan mempunyai peran yang amatlah krusial. Perihal ini tak hanya membantu dalam mencegah terjadinya kesalahpahaman yang dapat menghambat produktivitas, tetapi juga memungkinkan kedua belah pihak untuk saling mendukung dan memahami tujuan bersama. Dengan adanya keselarasan tersebut, pimpinan dan karyawan dapat lebih mudah mengantisipasi masalah yang mungkin muncul, sehingga memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan secara efektif dan tepat waktu (Ginting et al. 2019). Lebih dari itu, komunikasi yang efektif juga berperan dalam memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan, membangun lingkungan kerja yang inklusif serta kolaboratif yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, komunikasi yang efektif tidak hanya menjadi sarana untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik, tetapi juga

merupakan fondasi yang penting dalam mencapai tujuan dan visi perusahaan secara keseluruhan (Margareth 2017).

Ketaatan dan patuh terhadap disiplin kerja merupakan tindakan yang esensial, karena karyawan yang disiplin cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja yang tinggi memperlihatkan seberapa besar tanggung jawab yang karyawan miliki atas tugas yang sudah dipercayakan padanya. Ini mencerminkan komitmen serta keseriusannya dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi dan integritas. Dengan adanya disiplin yang kuat, karyawan cenderung lebih dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan kualitas yang baik. Hal ini juga menunjukkan tingkat kematangan profesionalisme yang dimiliki oleh seorang karyawan, karena mereka mampu mengendalikan diri dan mengikuti aturan serta prosedur yang sudah diatur pada lingkungan kerja. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi bukan hanya sekadar mencerminkan tanggung jawab, tetapi juga merupakan indikasi dari kualitas kerja dan dedikasi seseorang dalam mencapai kesuksesan di tempat kerja (Arisanti, Santoso, and Wahyuni 2019).

Lingkungan kerja memegang andil besar guna menentukan performa kerja karyawan, karena kondisi lingkungan yang tidak nyaman sering kali dapat menghambat motivasi dan produktivitas mereka. Sebagai contoh, sebuah kantor yang tidak terjaga kebersihannya atau suasana kerja yang kurang bersahabat dapat menciptakan atmosfer yang menakutkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan. Saat karyawan tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerja, hal ini dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja, peningkatan tingkat stres, serta menurunnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif mampu berdampak negatif pula pada hubungan antar-karyawan, memperburuk iklim kerja, dan menghambat kolaborasi yang efektif. Karenanya, amatlah krusial bagi manajemen guna memberi perhatian cukup pada kondisi lingkungan kerja, termasuk menjaga kebersihan dan kenyamanan kantor, serta menciptakan atmosfer yang ramah dan mendukung bagi seluruh anggota tim. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif serta menyenangkan mampu menjadi kunci dalam memaksimalkan motivasi, kesejahteraan, juga kinerja keseluruhan dari karyawan.

Namun hasil kerja yang belum optimal terlihat dalam PT. Brighton Bali Paradise, di mana target belum tercapai sepenuhnya. Berikut adalah data pencapaian target PT. Brighton Bali Paradise selama tahun 2022. PT. Brighton Bali Paradise menghadapi tantangan serius terkait kurangnya efektivitas komunikasi di antara jajaran manajemen dan karyawan, serta di antara sesama karyawan. Fenomena ini terjadi karena kurangnya penyampaian informasi yang rinci dari atasan kepada karyawan. Hal ini menyebabkan kebingungan di kalangan karyawan, yang pada

gilirannya menghasilkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas mereka. Karyawan sering kali tidak memahami secara jelas apa yang perusahaan harapkan dari mereka karena informasi yang disampaikan oleh atasan tidak cukup terperinci. Akibatnya, terjadi kesenjangan dalam pemahaman antara atasan dan bawahan, yang pada akhirnya menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, terdapat masalah komunikasi horizontal di antara sesama karyawan, di mana terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas yang sama. Karyawan yang bekerja pada tugas yang sama sering kali tidak terkoordinasi dengan baik, sehingga menyebabkan pekerjaan yang lain tidak selesai tepat waktu. Karenanya, amatlah krusial guna melakukan perbaikan mutu komunikasi di antara semua tingkatan dalam organisasi, baik dari atasan kepada karyawan maupun di antara sesama karyawan. Upaya yang diarahkan untuk memperjelas dan meningkatkan arus komunikasi akan membantu mencegah terjadinya kesalahan, meningkatkan efisiensi, serta membangun lingkungan kerja yang lebih harmonis juga produktif.

Selama satu tahun terakhir, PT. Brighton Bali Paradise mengalami masalah yang signifikan terkait tingkat absensi dan keterlambatan karyawan yang tinggi. Data absensi yang dicatat mulai dari bulan Januari 2022 hingga Desember 2022 menunjukkan adanya pola yang mengkhawatirkan dalam hal kehadiran karyawan di tempat kerja. Berikut ialah data absensi bulan Januari s/d Desember di tahun 2022.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. Brighton Bali Paradise 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7 = 5/4x100
Januari	33	25	825	26	799	3,15
Februari	33	23	759	24	735	3,16
Maret	33	26	858	23	835	2,68
April	33	25	825	30	795	3,64
Mei	33	24	792	26	766	3,28
Juni	33	26	858	28	830	3,26
Juli	33	26	858	21	837	2,44
Agustus	33	25	825	26	799	3,15
September	33	24	792	24	768	3,03
Oktober	33	26	858	27	831	3,15
November	33	25	825	22	803	3,51
Desember	33	25	825	25	800	3,03
Jumlah		300	9,900	302	9,598	37,48
Rata-Rata		25	775	15	760	3,15

Sumber : PT. Brighton Bali Paradise 2022

Dilihat dari Tabel 2 mampu diterangkan bahwasanya presentase data absensi karyawan pada PT. Brighton Bali Paradise tahun 2022 relatif berfluktuasi yang mana derajat absensi karyawan rata-rata 3,15% artinya bahwa ketidakhadiran karyawan masuk pada golongan tinggi, sebab (Ariesta 2016) mengungkapkan bahwasanya tingkat absensi yang lazim yakni kurang dari

3% serta melebihi 3% hingga 10% dikatakan tinggi, karenanya, nantinya mengakibatkan disiplin kerja menurun pada PT. Brighton Bali Paradise. Perihal ini mampu diketahui bahwasanya PT. Brighton Bali Paradise masih kesulitan guna melakukan pemenuhan disiplin kerja. Perihal ini perlu perusahaan perbaiki serta pertimbangkan supaya mampu memaksimalkan disiplin kerja. Disiplin kerja pada PT. Brighton Bali Paradise mampu ditarik simpulan bahwasanya karyawan tidak mentaati peraturan misalnya kehadiran, banyaknya angka karyawan yang ijin serta tidak datang tepat waktu selama jam kerja, selain itu banyaknya karyawan yang melebihi jam istirahat. Karyawan yang kerap tidak masuk kerja mampu menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu serta tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka.

Dengan adanya komunikasi yang efektif, karyawan akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai arahan dan harapan yang pimpinan berikan. Selain itu, komunikasi yang baik juga memfasilitasi terjalinnya kerjasama yang harmonis di antara sesama karyawan, memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung. Sebagai hasilnya, karyawan akan menjadi lebih produktif dan mampu mencapai hasil kerja yang lebih optimal (Arizal, Sutopo, and Rahmasari 2017). Di samping itu, tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan karyawan yang produktif dan puas dengan pekerjaan mereka, tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai, karena karyawan akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan perusahaan. Selain itu, komunikasi yang efektif memainkan peran krusial pula guna menjaga keberlangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan karyawan, karena dapat membantu dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan dengan cepat dan tepat. Alhasil, komunikasi yang baik dan efektif menjadi pondasi yang penting bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan serta kesejahteraan karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian (Bakara and Afridola 2019) yang mengungkapkan bahwasanya komunikasi berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan

H1: Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Brighton Paradise Bali.

Disiplin yang tiap karyawan miliki memegang peranan krusial guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Sebuah lingkungan kerja yang didominasi oleh disiplin yang ideal akan mendorong kemajuan menuju pencapaian target perusahaan. Karyawan yang patuh pada aturan dan memegang teguh tanggung jawabnya terhadap pekerjaan akan membantu menjamin kelancaran proses kerja dan penerapan strategi organisasi. Di sisi lain, kurangnya disiplin dapat menjadi penghambat yang serius dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang kurang

disiplin cenderung tidak memprioritaskan tugas-tugasnya, mengabaikan tenggat waktu, dan kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Akibatnya, proses kerja menjadi terganggu, efisiensi menurun, dan pencapaian target menjadi sulit dicapai. Pernyataan ini bersesuaian dengan penelitian (Hardiawan 2022) yang memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan. Karenanya, amatlah krusial bagi manajemen perusahaan guna memberi perhatian khusus pada pembinaan dan penguatan disiplin karyawan selaku satu dari banyaknya strategi guna memaksimalkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Brighton Paradise Bali.

Lingkungan kerja yang kondusif dan baik di sebuah perusahaan tidak hanya tergantung pada kebersihan, kenyamanan, dan kelengkapan perlengkapan serta peralatan yang tersedia. Namun, hal tersebut juga mencakup atmosfer kerja yang memungkinkan karyawan untuk merasa didukung, dihargai, juga termotivasi guna memberi performa sebaik yang ia bisa (Louis 2013). Ketika karyawan terpaksa bekerja dalam lingkungan yang tidak kondusif atau tidak layak, dampak negatifnya dapat dirasakan secara luas. Tidak hanya kinerja individu yang terpengaruh, tetapi juga efisiensi dan produktivitas keseluruhan perusahaan menjadi terancam. Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menjadi penghalang besar bagi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Sebagaimana yang diungkapkan dalam penelitian oleh (Siagian 2018), lingkungan kerja yang baik berdampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Karenanya, manajemen perusahaan harus cerdas memilih strategi guna memastikan bahwa lingkungan kerja yang disediakan memenuhi standar yang diperlukan untuk mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang ideal, perusahaan mampu memaksimalkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif dan efisien.

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Brighton Paradise Bali.

Mampu disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan di PT. Brighton Bali Paradise sangat bergantung pada tiga variabel yang menjadi fokus dalam studi ini. Ini memperlihatkan bahwasanya aspek disiplin kerja, komunikasi, beserta lingkungan kerja memainkan peran yang krusial dalam menentukan seberapa efektif karyawan dapat mencapai tujuan dan memenuhi harapan perusahaan. Oleh karena itu, jika manajemen perusahaan berupaya untuk memaksimalkan kinerja karyawannya, langkah pertama yang perlu diambil adalah melakukan

perbaikan atau peningkatan dalam ketiga variabel tersebut. Pertama-tama, manajemen perlu meningkatkan tingkat disiplin kerja di antara karyawan dengan menerapkan aturan yang jelas dan memberikan sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran. Selain itu, penting untuk memperbaiki dan memperkuat saluran komunikasi diantara atasan dan bawahan, juga antar karyawan, sehingga setiap informasi dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, mengurangi risiko terjadinya kesalahpahaman. Terakhir, perlu diperhatikan dan ditingkatkan kondisi lingkungan kerja agar menjadi lebih nyaman, aman, dan mendukung produktivitas karyawan. Hal ini dapat mencakup peningkatan fasilitas fisik, pembangunan budaya kerja yang inklusif, dan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Dengan melakukan perbaikan pada ketiga variabel ini, harapannya perusahaan mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi kinerja yang optimal, serta mendorong karyawan untuk mencapai potensi mereka yang penuh.

H4: Diduga Komunikasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Brighton Paradise Bali.

Metode Penelitian

Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif yang difokuskan pada analisis asosiatif, yang bermaksud utama guna menyelidiki korelasi atau pengaruh diantara dua variabel ataupun lebih. Penelitian dilaksanakan di PT. Brighton Bali Paradise, sebuah perusahaan yang berlokasi di Jl. Teuku Umar Barat No.206, Denpasar, Bali, yang bergerak dalam industri jual beli properti. Dalam konteks ini, objek penelitian utama adalah kinerja karyawan (variabel Y), yang dikenai pengaruh oleh tiga variabel independen, yakni komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), beserta lingkungan kerja (X3). Data yang dipergunakan pada penelitian ini tersusun atas dua jenis, yakni jumlah karyawan yang bekerja di PT. Brighton Bali Paradise serta skor hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada mereka untuk mengevaluasi variabel-variabel penelitian. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. Brighton Bali Paradise, sejumlah 30 orang. Metode pengambilan sampel yang dipergunakan yakni sampling jenuh, yang artinya semua karyawan di PT. Brighton Bali Paradise diikutsertakan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	63,178	11,480			5,503	,000
Komunikasi	,423	,281	,259		2,506	,044
Disiplin Kerja	,452	,191	-,406		2,360	,026
Lingkungan Kerja	,059	,198	,049		2,297	,768

Sumber : data diolah (2024)

Dari hasil diatas, alhasil persamaan regresi linear berganda antara lain:

$$Y = 63.178 + 0,423X_1 + 0,452X_2 + 0,059X_3$$

Adapun paparan dari persamaan regresi linear ini yakni, nilai konstanta senilai 63.178 mengindikasikan bahwasanya bila komunikasi, disiplin kerja, juga lingkungan kerja dengan 0 alhasil kinerja karyawan yakni senilai 63.178 satuan. Koefisien regresi variabel komunikasi yakni senilai 0,423 mengindikasikan bahwasanya tiap perubahan ataupun peningkatan 1 (satuan) komunikasi, alhasil kinerja karyawan nantinya bertambah senilai 0,423 satuan, begitupun sebaliknya, bilamana gaya kepemimpinan dikurangi 1 (satuan), alhasil kinerja karyawan nantinya berkurang pula. Perubahan ini mengindikasikan adanya dampak positif antara komunikasi pada kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berkoefisien regresi senilai 0,452 mengindikasikan bahwasanya tiap perubahan ataupun peningkatan 1 (satuan) disiplin kerja, alhasil kinerja karyawan nantinya bertambah senilai 0,452 satuan, begitupun sebaliknya, bilamana disiplin kerja dikurangi 1 (satuan), alhasil kinerja karyawan nantinya berkurang pula. Perubahan ini mengindikasikan adanya dampak positif disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja berkoefisien regresi senilai 0,059 mengindikasikan bahwasanya tiap perubahan atau peningkatan 1 (satuan) lingkungan kerja, alhasil kinerja karyawan nantinya bertambah senilai 0,059 satuan, begitupun sebaliknya, bilamana lingkungan kerja dikurangi 1 (satuan), ini mengindikasikan adanya dampak positif lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Koefien regresi komunikasi senilai 0,423, regresi disiplin kerja senilai 0,452 serta regresi lingkungan kerja senilai 0,059. Dari ketiga koefisien regresi tersebut maka diketahui bahwa disiplin kerja ialah variabel yang membawa pengaruh paling besar pada kinerja karyawan melalui koefisien regresi senilai 0,452.

Tabel 3. Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,599	,218	2,764

Sumber : Data diolah (2024)

Dari Tabel 4 didapat informasi terkait nilai koefisien determinasi (D) senilai 0,599 x 100% = 59,9%. Karenanya, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya komunikasi, disiplin kerja, beserta lingkungan kerja memiliki pengaruh sebanyak 59,9% pada kinerja karyawan Di PT. Brighton Bali Paradise, sedangkan 40,1% dikenai pengaruh oleh faktor lainnya yang tidak diteliti pada analisis ini.

Pengujian secara parsial hipotesis kedua mengindikasikan bahwasanya thitung 2,506 > ttabel= 1.706 yang bertingkat signifikansi 0,044 melebihi $\alpha = 0,05$, alhasil H0 ditolak diterima serta Hi diterima. Karenanya, mampu disimpulkan bahwa variabel komunikasi membawa

dampak substansial serta positif pada kinerja karyawan pada PT. Brighton Bali Paradise di Denpasar Bali.

Pengujian secara parsial hipotesis ketiga mengindikasikan bahwasanya $t_{hitung} = 2,306 > t_{tabel} = 1.706$ yang bertingkat signifikansi $0,004 < \alpha = 0,05$, alhasil H_0 ditolak serta H_1 diterima. Karenanya, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya variabel disiplin kerja membawa dampak substansial serta positif pada kinerja karyawan PT. Brighton Bali Paradise di Denpasar Bali.

Pengujian secara parsial hipotesis keempat mengindikasikan bahwasanya $t_{hitung} = 2,297 > t_{tabel} = 1.706$ yang bertingkat signifikansi $0,768 < \alpha = 0,05$, alhasil H_0 ditolak serta H_1 diterima. Karenanya, mampu diartikan bahwa variabel lingkungan kerja membawa dampak positif tidak nyata pada kinerja karyawan PT. Brighton Bali Paradise di Denpasar Bali.

Pengujian secara bersamaan, hipotesis pertama mengindikasikan bahwasanya $F_{hitung} = 3.699 > F_{tabel} = 2,98$ dengan sig. $0,014 < 0,05$, alhasil H_0 ditolak serta H_1 diterima berarti komunikasi (X1), disiplin kerja (X2) beserta lingkungan kerja (X3), pada kinerja karyawan secara bersamaan membawa dampak substansial pada Kinerja karyawan PT. Brighton Bali Paradise di Denpasar Bali.

Simpulan

Dari temuan yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, alhasil mampu disimpulkan antara lain: Terjadinya dampak positif serta signifikan diantara Komunikasi secara terpisah pada Kinerja Karyawan. Hasil analisis mempunyai arti bilamana komunikasi makin baik, alhasil perihail tersebut nantinya menambah kinerja karyawan. Yang artinya tiap peningkatan komunikasi akan memaksimalkan kinerja karyawan pada PT Brighton Bali Paradise Denpasar Bali. Terjadinya dampak positif serta signifikan diantara Disiplin Kerja secara terpisah pada Kinerja Karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya bilamana Disiplin Kerja makin baik, alhasil hal tersebut nantinya menambah kinerja karyawan. Artinya, tiap peningkatan Disiplin Kerja nantinya meningkatkan kinerja karyawan pula pada PT Brighton Bali Paradise Denpasar Bali. Terjadinya dampak positif serta tidak signifikan diantara Lingkungan Kerja secara terpisah pada Kinerja Karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya bilamana Lingkungan Kerja makin baik, alhasil hal tersebut nantinya meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, tiap peningkatan Lingkungan Kerja nantinya memaksimalkan kinerja karyawan. Terjadinya pengaruh yang positif signifikan diantara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, beserta Komunikasi secara bersamaan pada Kinerja Karyawan PT Brighton Bali Paradise Denpasar Bali. Yang artinya tiap

peningkatan Disiplin Kerja, Komunikasi, beserta Lingkungan Kerja nantinya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Brighton Bali Paradise Denpasar Bali.

Daftar Pustaka

- Aditya, D., and E. Supriyono. 2015. "Pengaruh Profitabilitas Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2014." *Jurnal Manajemen Bisnis* 6(1):307–26.
- Ariesta, Iche. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)* 2(2):121–40. doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2(1):101. doi: 10.30737/jimek.v2i1.427.
- Arizal, Ilham, Sutopo, and Anggraeni Rahmasari. 2017. "Pengaruh Komunikasi Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Perak Surabaya." *Jurnal Manajemen Branchmark* 3(3):232–47.
- Bakara, Nova Damauli, and Sri Afridola. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT EPCOS Indonesia Batam." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 1(2):1–10.
- Ginting, Immanuel M., Try A. Bangun, Davin V Munthe, and Sumiati Sihombing. 2019. "Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA)." *Jurnal Manajemen* 5:35–44.
- Hardiawan, Antonius Agung Febianto. 2022. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SD Strada Dipamarga." *Journal of Current Research in Business and Economics* 01(01):54–61.
- Louis, Meira. 2013. "20:21." *Canadian Journal of Emergency Medicine* 15(3):190. doi: 10.2310/8000.2013.131108.
- Siagian. 2018. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Ker/Ja." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* VOL.3 No.1(4):16–30.
- Yantika, Yuli, Toni Herlambang, and Yusron Rozzaid. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4(2):174. doi: 10.32528/jmbi.v4i2.1760.