

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD KARYA PALA KEDIRI

Hesty Devanti¹, Ismayantika Dyah Puspasari², Dyah Ayu Paramitha³
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan, No.76
Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
hdevanti@gmail.com*
ismayantika@unpkediri.ac.id, dyah.paramithakdr@gmail.com

Tanggal Masuk :	Informasi artikel :	Tanggal diterima:
30 Agustus 2024	Tanggal Revisi : 11 September 2024	12 September 2024

Abstract

This research aims to: examine the influence of communication, work discipline and work facilities on employee performance at UD Karya Pala Kediri, either simultaneously or partially. Using a quantitative approach, this research involved all 33 company employees as samples, selected through a saturated sampling technique. The data were analyzed using "validity test, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, t test, f test, as well as the "coefficient of determination" via SPSS version 25. The research results show that communication, work discipline and work facilities each have a significant effect to employee performance, with a significance value below 0.05. Simultaneously, these three "variables" have a significant impact on employee performance with the same significance results, indicating that these factors are important for companies to pay attention to in increasing their employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan, yakni: mengkaji pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di UD Karya Pala Kediri, baik secara simultan atau juga parsial. Dengan memakai pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan seluruh 33 karyawan perusahaan sebagai sampel, dipilih melalui teknik sampling jenuh. Data dianalisis memakai "uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, sekaligus "koefisien determinasi" melalui SPSS versi 25. Adapun hasil penelitian memperlihatkan jika komunikasi, disiplin kerja, sekaligus fasilitas kerja masing-masing berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Secara simultan, ketiga "variable" tersebut mempunyai dampak signifikan kepada kinerja karyawan dengan hasil signifikansi yang sama, menunjukkan bahwa faktor-faktor ini penting untuk diperhatikan perusahaan dalam menaikkan kinerja karyawannya.

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

PENDAHULUAN

Persaingan sengit di era global maka untuk menghadapinya perlu ditambah lagi daya saing bagi perusahaan supaya eksistensinya bertahan. Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi adalah bagaimana perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) yang tersedia. SDM yang mempunyai kualitas tinggi, kompeten, dan inovatif merupakan pilar utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Seiring dengan kemajuan teknologi dan dinamika pasar global, tantangan dalam manajemen SDM semakin kompleks, menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi agar tetap kompetitif [1].

Fenomena ini semakin relevan di tengah persaingan ketat di industri manufaktur, di mana efisiensi operasional dan produktivitas karyawan menjadi penentu utama keberhasilan perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi suatu aspek yang sangat krusial untuk diperhatikan oleh seluruh perusahaan. Meningkatnya pencapaian perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja yang optimal, yang pada gilirannya

berdampak langsung pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menghambat produktivitas dan menurunkan daya saing perusahaan di pasar global [2].

Berbagai penelitian sudah dilaksanakan untuk mengidentifikasi faktor apa saja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Hasibuan & Silva (2019) menemukan bahwa suatu disiplin kerja mempunyai dampak positif bagi kinerja karyawan di PT. Mewah Indah Jaya [3]. Kajian ini menekankan pentingnya disiplin kerja sebagai faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Demikian pula, Sari et al. (2023) pada penelitiannya memperlihatkan fasilitas kerja sekaligus disiplin kerja berpengaruh secara signifikan bagi kinerja karyawan. Suatu fasilitas kerja yang layak, misalnya alat pelindung diri sekaligus lingkungan kerja yang nyaman, bisa mengoptimalkan motivasi sekaligus efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka [4].

Namun, meskipun penelitian-penelitian sebelumnya telah memberikan wawasan penting tentang beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, terdapat kesenjangan-kesenjangan (research gap) yang perlu diisi. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung terfokus pada aspek individu dari disiplin kerja atau fasilitas kerja secara terpisah [5], tanpa mempertimbangkan interaksi antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja secara simultan. Kedua, penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan masih relatif terbatas, terutama dalam konteks perusahaan skala menengah di sektor manufaktur. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta di antara karyawan sendiri, merupakan elemen kunci untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang harmonis sekaligus produktif [6].

Maka sebab itu, tujuan dari penelitian ini untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi dampak komunikasi, disiplin kerja, sekaligus fasilitas kerja kepada kinerja karyawan di UD Karya Pala Kediri. Penelitian ini penting untuk diangkat karena memberi suatu pandangan holistik mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut berinteraksi dalam memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Selain hal tersebut, penelitian ini juga memberi suatu kontribusi baru pada literatur manajemen sumber daya manusia, terkhususnya pada konteks perusahaan skala menengah di sektor manufaktur yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya.

UD Karya Pala Kediri merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai macam produk snack seperti kedelai goreng, jagung goreng, dan mie balado. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan produktivitas karyawan, yang disebabkan oleh beberapa faktor internal seperti masalah komunikasi, kedisiplinan, dan keterbatasan fasilitas kerja. Berdasarkan hasil observasi, komunikasi yang kurang baik antara karyawan dan manajemen, serta di antara karyawan sendiri, telah menyebabkan penurunan koordinasi dan efisiensi kerja. Selain itu, masalah disiplin kerja yang terlihat dari rendahnya tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan juga menjadi faktor yang signifikan. Terakhir, keterbatasan fasilitas kerja yang tidak memadai, contohnya kurangnya alat pelindung diri, telah menghambat karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan optimal.

Maka demikian, penelitian ini tidak hanya memberi suatu pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja sekaligus daya saingnya di pasar. Dengan mengidentifikasi dan memeriksa pengaruh dari komunikasi, disiplin kerja, sekaligus fasilitas kerja secara komprehensif, penelitian ini diharap bisa memberi kontribusi yang berarti untuk upaya peningkatan kinerja karyawan di UD Karya Pala Kediri, sekaligus menjadi referensi bagi perusahaan-perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa.

METODE

Penelitian ini mempunyai tujuan, yakni: mencerna bagaimana komunikasi, disiplin kerja, sekaligus fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan di UD Karya Pala Kediri. Peneliti memanfaatkan pendekatan kuantitatif [7][8], di mana seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang dijadikan sampel. Peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang memuat pertanyaan tertutup dengan opsi jawaban yang sudah disiapkan. Kuesioner ini diberikan langsung kepada para karyawan [9].

Selain kuesioner, peneliti juga melakukan observasi langsung di tempat kerja untuk melihat bagaimana karyawan berinteraksi dan bekerja sehari-hari [7]. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis memakai program SPSS versi 25. Peneliti melakukan berbagai uji untuk memastikan data yang diperoleh valid dan dapat diandalkan, seperti uji reliabilitas dan juga uji validitas.

Selanjutnya, peneliti melakukan analisis regresi linier untuk melihat seberapa signifikan dampak komunikasi, disiplin kerja, sekaligus fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan [10]. Hasil analisis ini diuji lebih lanjut dengan uji statistik untuk melihat apakah berpengaruh secara signifikan ataupun tidak. Dari sini, peneliti dapat menarik kesimpulan tentang beberapa faktor yang paling memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Data Variabel Komunikasi

Analisis deskriptif terhadap variabel Komunikasi menunjukkan rincian item pertanyaan seperti yang diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi

Item	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	29	87,9	3	9,1	1	3,0	-	-	-	-	33	100%
X1.2	22	66,7	9	27,3	1	3,0	-	-	-	-	33	100%
X1.3	22	66,7	11	33,3	-	-	-	-	-	-	33	100%
X1.4	25	75,8	7	21,2	1	3,0	-	-	-	-	33	100%
X1.5	25	75,8	8	24,2	-	-	-	-	-	-	33	100%
X1.6	25	75,8	8	24,2	-	-	-	-	-	-	33	100%
X1.7	24	72,7	9	27,3	-	-	-	-	-	-	33	100%
X1.8	23	69,7	9	27,3	-	-	-	-	-	-	33	100%
X1.9	25	75,8	7	21,2	1	3,0	-	-	-	-	33	100%
X1.10	25	75,8	8	24,2	-	-	-	-	-	-	33	100%

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel komunikasi, sebagian besar responden memilih "sangat setuju" untuk item-item X1.1 hingga X1.10, dengan persentase berkisar antara 66,7% hingga 87,9%. Sebagian kecil responden memilih "setuju," dengan persentase antara 9,1% hingga 33,3%. Pilihan "ragu-ragu" muncul hanya pada beberapa item dengan persentase maksimal 3%, dan tidak ada responden yang memilih "tidak setuju" atau "sangat tidak setuju" untuk semua item.

Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja

Berikut adalah hasil dari analisis deskriptif atas pertanyaan-pertanyaan dalam variabel Disiplin Kerja yang ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja

Item	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	21	63,6	11	33,3	1	3,0	-	-	-	-	33	100%
X2.2	20	60,6	13	39,4	-	-	-	-	-	-	33	100%
X2.3	22	66,7	10	30,3	1	3,0	-	-	-	-	33	100%
X2.4	24	72,7	8	24,2	1	3,0	-	-	-	-	33	100%
X2.5	20	60,6	12	36,4	1	3,0	-	-	-	-	33	100%
X2.6	25	75,8	8	24,2	-	-	-	-	-	-	33	100%
X2.7	20	60,6	13	39,4	-	-	-	-	-	-	33	100%
X2.8	16	48,5	17	51,5	-	-	-	-	-	-	33	100%
X2.9	20	60,6	13	39,4	-	-	-	-	-	-	33	100%
X2.10	20	60,6	12	36,4	1	3,0	-	-	-	-	33	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel disiplin kerja, sebagian besar responden memilih jawaban "sangat setuju" atau "setuju" pada setiap item pertanyaan (X2.1 hingga X2.10), terutama pada jawaban "sangat setuju." Hanya sedikit responden yang menjawab "ragu-ragu," dan tidak ada yang menjawab "tidak setuju" atau "sangat tidak setuju."

Deskripsi Data Variabel Fasilitas Kerja

Hasil yang diperoleh dari analisis deskriptif pertanyaan dalam variabel Fasilitas Kerja, item pertanyaan yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja

Item	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	22	66,7	10	30,3	1	3,0	-	-	-	-	33	100%
X3.2	24	72,7	8	24,2	1	3,0	-	-	-	-	33	100%
X3.3	20	60,6	12	36,4	1	3,0	-	-	-	-	33	100%
X3.4	25	75,8	8	24,2	-	-	-	-	-	-	33	100%
X3.5	20	60,6	13	39,4	-	-	-	-	-	-	33	100%
X3.6	25	75,8	8	24,2	-	-	-	-	-	-	33	100%
X3.7	22	66,7	11	33,3	-	-	-	-	-	-	33	100%
X3.8	24	72,7	9	27,3	-	-	-	-	-	-	33	100%

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel fasilitas kerja, sebagian besar responden memberikan jawaban "sangat setuju" dan "setuju" pada semua item (X3.1 sampai X3.8), dengan persentase yang bervariasi antara 60,6% hingga 75,8% untuk jawaban "sangat setuju" dan antara 24,2% hingga 39,4% untuk jawaban "setuju." Sementara itu, hanya sedikit responden yang menjawab "ragu-ragu," dan tidak ada yang menjawab "tidak setuju" atau "sangat tidak setuju."

Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh dari analisis deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan, ditunjukkan melalui item pertanyaan yang dirangkum dalam tabel berikut :

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	24	72,7	9	27,3	-	-	-	-	-	-	33	100%
Y2	25	75,8	8	24,2	-	-	-	-	-	-	33	100%
Y3	22	66,7	11	33,3	-	-	-	-	-	-	33	100%
Y4	28	84,8	5	15,2	-	-	-	-	-	-	33	100%
Y5	24	72,7	9	27,3	-	-	-	-	-	-	33	100%
Y6	26	78,8	7	21,2	-	-	-	-	-	-	33	100%
Y7	24	72,7	9	27,3	-	-	-	-	-	-	33	100%
Y8	25	75,8	8	24,2	-	-	-	-	-	-	33	100%
Y9	28	84,8	5	15,2	-	-	-	-	-	-	33	100%
Y10	23	69,7	10	30,3	-	-	-	-	-	-	33	100%

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan, mayoritas responden pada setiap item (Y1 hingga Y10) cenderung sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan, dengan persentase yang bervariasi antara 66,7% hingga 84,8%. Tidak ada responden yang ragu-ragu, tidak setuju, atau sangat tidak setuju pada semua item.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Guna mengamati apakah benar distribusi suatu data normal sehingga digunakanlah suatu uji normalitas. Hasilnya diperlihatkan melalui "table kolmogorov-smirnov Z" dan nilai "asymptotic sig. (2-tailed)". Nilai "asymptotic sig." yang lebih dari atau sama dengan 0,05 memperlihatkan jika data memiliki distribusi normal; berlawanan daripada itu, nilai "asymptotic sig." yang kurang dari 0,05 mengungkapkan jika distribusi data tidak normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Signifikan	Keterangan
Komunikasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja	0,094	>0,05	Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Nilai signifikan Asymp. Sig untuk variabel sebesar 0,094 ditemukan dalam hasil tabel. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan, yaitu 0,05 atau 5%. Ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah terdapat "multikolinieritas" maka digunakanlah nilai toleransi dan faktor "Variance Inflation Factor (VIF)". Pedoman untuk model yang bebas "multikolinieritas" adalah bahwa apabila nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat "multikolinieritas", dan apabila nilai VIF lebih dari 10 maka terdapat "multikolinieritas".

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,208	4,815	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,168	5,954	Tidak terjadi multikolinieritas
Fasilitas Kerja (X3)	0,113	8,823	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini, yang menunjukkan bahwa variabel bebas kurang dari 10, sehingga tidak ada korelasi antar variabel independen, seperti yang dapat dilihat dari tabel 2.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel berikut ini memperlihatkan hasil dari uji heteroskedastisitas memakai nilai tingkat probabilitas:

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heterokedastisitas	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,439	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,821		
Fasilitas Kerja (X3)	0,910		

Sumber: diolah SPSS, 2024

Tidak ada heteroskedastisitas, seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas, karena nilai signifikansi atau sig.(2-tailed) variabel X lebih besar dari 0,05.

d. Uji Linieritas

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Standar Linieritas	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,309	>0,05	Linier
Disiplin Kerja (X2)	0,363		
Fasilitas Kerja (X3)	0,274		

Sumber: diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat mengetahui bahwa data linier dapat disimpulkan dari nilai signifikansi atau sig.(2-tailed) variabel X, dan nilai ketiga variabel X lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana "*variable independent*", yang terdiri atas variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3), berdampak pada "*variable dependent*" kinerja karyawan maka digunakanlah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil tersebut bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		T	Sig.	
		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	12.323	1.492		8.259	.000
	KOMUNIKASI	.242	.064	.331	3.769	.001
	DISIPLIN KERJA	.304	.070	.426	4.365	.000
	FASILITAS KERJA	.261	.118	.264	2.222	.034

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Menurut hasil analisis hasil regresi linier berganda penelitian ini, yang disajikan dalam tabel 9, persamaan regresi sebagai berikut dapat dihitung:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 12,323 + 0,242X_1 + 0,304X_2 + 0,261X_3$$

Persamaan Regresi menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) = 12,323
 Nilai konstanta (α) = 12,323, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 12,323 dalam kasus di mana komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan fasilitas (X3) tidak memberikan pengaruh.
2. Koefisien regresi komunikasi (b_1) = 0,242
 Nilai koefisien regresi komunikasi (X1) adalah 0,242, yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,242 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah. Sebaliknya, jika nilai koefisien regresi komunikasi (X1) turun satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,242 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (b_2) = 0,304
 Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) adalah 0,304, yang berarti bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,304 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah. Sebaliknya, jika nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) turun satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun 0,304 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien Regresi Fasilitas (b_3) = 0,261
 Koefisien regresi fasilitas (X3) bernilai positif sebesar 0,261, yang berarti bahwa jika variabel fasilitas (X3) meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,261 satuan dengan asumsi variabel yang lain tidak berubah. Sebaliknya, jika koefisien regresi fasilitas (X3) turun satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,261.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji parsial, atau uji t, menentukan pengaruh disiplin kerja (X1), komunikasi (X2), dan fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.323	1.492		8.259	.000
	KOMUNIKASI	.242	.064	.331	3.769	.001
	DISIPLIN KERJA	.304	.070	.426	4.365	.000
	FASILITAS KERJA	.261	.118	.264	2.222	.034

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 10, nilai probabilitas untuk komunikasi (X1) adalah 0,001, yang di bawah 0,05. Hal tersebut memperlihatkan bahwa adanya dampak secara signifikan diantara "variable" komunikasi (X1) kepada kinerja karyawan. Nilai probabilitas untuk disiplin kerja (X2) sebesar 0,000, yang juga di

bawah 0,05. Hal tersebut memperlihatkan jika ada dampak signifikan diantara variabel disiplin kerja (X2) bagi kinerja karyawan. Sedangkan untuk fasilitas kerja (X3), nilai probabilitasnya sebesar 0,034, yang juga di bawah 0,05, memperlihatkan jika variabel fasilitas kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

b. uji f

Guna mengamati apakah suatu "variable" bebas "independent" mempunyai pengaruh pada "variable" terikat "dependen", baik individu maupun bersamaan, maka digunakanlah Uji hipotesis simultan (Uji F). Jika nilai yang didapatkan di bawah 0,05, maka memperlihatkan jika "variable" bebas dalam hal keseluruhan dianggap mempengaruhi "variable" terikat.

Tabel 11. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.645	3	58.548	198.899	.000 ^b
	Residual	8.537	29	.294		
	Total	184.182	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 11, di atas, terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 198,899 dengan nilai signifikansi F sejumlah 0,000 di bawah 0,05. Oleh sebab itu, bisa ditarik kesimpulan jika hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Ini mengartikan bahwa komunikasi, disiplin kerja, sekaligus fasilitas kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan sekaligus positif kepada kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.949	.54255

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

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 12, nilai Adjusted R Square adalah 0,949. Artinya, 94,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin. Sisanya, yaitu 5,1%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, rekan kerja, dan kompensasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis pertama memperlihatkan, yakni: terdapat pengaruh positif sekaligus signifikan diantara komunikasi kerja dengan kinerja karyawan. Suatu proses pemindahan pemahaman sekaligus informasi dari satu individu ke individu lainnya disebut dengan komunikasi. Proses ini memerlukan langkah-langkah tertentu untuk memastikan informasi dapat tersampaikan dengan baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa komunikasi di UD Karya Pala kurang efektif, baik diantar sesama karyawan ataupun antara karyawan dengan pimpinan. Oleh sebab itu, dalam

meningkatkan kinerja karyawan suatu komunikasi sangatlah penting; jika komunikasi berjalan lancar, maka kinerja karyawan pun meninggi.

Kajian ini sesuai pada penelitian sebelumnya berjudul *“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya”* serta menunjukkan jika suatu komunikasi memberikan dampak positif sekaligus signifikan kepada kinerja karyawan [11]. Penelitian lain yang mendukung, berjudul *“Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”* (Lestari & Rika, 2023), juga memperlihatkan bahwa komunikasi memberikan dampak positif sekaligus signifikan kepada kinerja [12].

Adapun penelitian ini didasari pada teori yang menekankan jika komunikasi sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kinerja. Komunikasi dianggap efektif jika terjadi pertukaran informasi dua arah diantara pengirim dan penerima pesan, selanjutnya informasi yang diterima ditanggapi sesuai keinginan kedua pihak [13].

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil uji hipotesis kedua memperlihatkan jika ada dampak positif sekaligus signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Salah satu kunci penting dalam meraih tujuan masyarakat, karyawan sekaligus perusahaan disebut dengan disiplin kerja. Dengan menerapkan disiplin kerja yang efektif, maka karyawan akan lebih sadar untuk menyelesaikan seluruh tugas mereka secara baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ada masalah dengan disiplin kerja yang terlihat dari tingkat kehadiran karyawan yang menurun. Hal ini disebabkan oleh beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin, datang terlambat, atau tidak mengikuti perintah atasan. Beberapa karyawan juga tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, misalnya tidak merapikan peralatan kerja setelah digunakan.

Pentingnya disiplin kerja ialah untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan selalu disiplin dan mematuhi peraturan perusahaan, maka kinerja mereka akan meningkat pula. Penelitian ini searah pada penelitian lainnya seperti penelitian dari Ariesni & Asnur (2021) dan Arisanti et al. (2023) yang menunjukkan jika disiplin kerja berdampak positif sekaligus signifikan kepada kinerja karyawan [14]. Adapun kajian ini didukung juga suatu teori yang menjelaskan jika kedisiplinan karyawan adalah sifat menaati aturan yang mampu menaikkan kinerja karyawan sebab disiplin tergolong bentuk latihan untuk menjalankan peraturan perusahaan [15].

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis ketiga memperlihatkan, yakni: terdapat dampak positif sekaligus signifikan diantara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan. Fasilitas kerja adalah alat atau sarana fisik yang mendukung aktivitas perusahaan dan digunakan dalam kegiatan sehari-hari, memiliki masa pakai yang cukup lama, dan memberi manfaat jangka panjang. Pentingnya fasilitas kerja bagi suatu perusahaan karena bisa meningkatkan kinerja karyawan, seperti membantu mereka menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan kurang lengkap, seperti kurangnya penutup kepala, sarung tangan, dan masker yang diperlukan untuk mendukung kelancaran kerja. Fasilitas yang lengkap dan memadai bisa meningkatkan kinerja karyawan karena mereka bisa bekerja lebih efisien sekaligus efektif.

Kajian ini disokong penelitian terdahulu di mana memaparkan jika fasilitas kerja mempunyai dampak positif sekaligus signifikan kepada kinerja karyawan [16]. Selain itu, teori juga mendukung bahwa fasilitas kerja sangatlah penting dalam mempermudah dan mempercepat tugas yang dilakukan oleh karyawan. Teknologi dan fasilitas yang baik bisa memudahkan karyawan dalam bekerja, sehingga mereka bisa mencapai kinerja bersifat optimal [1].

4. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis keempat memperlihatkan bahwa terdapat dampak positif sekaligus signifikan diantara komunikasi, disiplin kerja, sekaligus fasilitas kerja bagi kinerja karyawan. Adapun yang bisa disimpulkan dari penelitian ini ialah jika komunikasi yang baik, disiplin kerja cenderung tinggi,

sekaligus fasilitas kerja yang layak dapat mendukung pekerjaan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Uji F memperlihatkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, sekaligus fasilitas kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil koefisien determinasi, didapat nilai sebesar 95,4%, yang berarti bahwa banyak faktor, seperti efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, tanggung jawab, dan inisiatif, dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini konsisten dengan penelitian lain yang memperlihatkan, yakni: fasilitas kerja, komunikasi kerja, sekaligus disiplin kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan [17].

KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian, diambil kesimpulan bahwa komunikasi, disiplin kerja, sekaligus fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif sekaligus signifikan kepada kinerja karyawan di UD Karya Pala Kediri. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen, serta di antara karyawan itu sendiri, dapat meningkatkan koordinasi dan efisiensi kerja. Selain hal tersebut, disiplin kerja yang tinggi, yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan kehadiran yang konsisten, juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Adapun fasilitas kerja yang layak, misalnya alat pelindung diri sekaligus lingkungan kerja yang nyaman, mendukung karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya secara lebih baik dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menekankan pentingnya komunikasi, disiplin kerja, sekaligus fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan [18]. Namun, peneliti juga menawarkan kontribusi baru dengan mengeksplorasi interaksi ketiga faktor tersebut secara komprehensif dalam konteks perusahaan skala menengah di sektor manufaktur, yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia tetapi juga memberikan panduan praktis bagi perusahaan guna menaikkan kinerja karyawan sekaligus daya saing di pasar yang semakin berdaya saing.

Secara keseluruhan, kajian ini menegaskan bahwa guna meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu fokus pada peningkatan komunikasi, memperkuat disiplin kerja, dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga akan berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan di masa depan. Penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian yang lebih lanjut tentang faktor lainnya yang kemungkinan berdampak pada kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, motivasi, sekaligus kebijakan kesejahteraan karyawan. Dengan pendekatan yang holistik, perusahaan dapat lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan mencapai tujuan strategisnya.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Siagian, P S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.1, Cet. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- [2] Shinta D, Siagian M. Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerjas terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *J Apresiasi Ekon* 2020;8:338–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>.
- [3] Hasibuan JS, Silvy B. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Pustaka Setia* 2019;9:23.
- [4] Sari N, Fauzi A, Pebiyanti E, Dayanti H, Khotimmah N, Tasia SI, et al. Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerjas terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Ilmu Manaj Terap* 2023;4:363–369. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3.1334>.
- [5] Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- [6] Wasiman W. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Aksara Public* 2018;2:18–30.
- [7] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta; 2019.

- [8] Rachman A, Yochanan E, Samanlangi AI, Purnomo H. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. 1st ed. Kerawang: CV Saba Jaya Publisher; 2024.
- [9] Sari MU, Sugiono, Purnomo H. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk. *Semin Nas Manajemen, Ekon Dan Akuntansi Fak Ekon Dan Bisnis UNP Kediri* 2022:656–62.
- [10] Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabet CV.; 2018.
- [11] Arifin ARR. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya. 2019.
- [12] Lestari S, Rika RR. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Pt. Ria Panas Sipoholon Rps Service. *Kinerja* 2023;5:202–14. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i01.2422>.
- [13] Bramanta VR, Sumantri BA, Leksono PY. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Polowijo Kediri. *Semin Nas Manajemen, Ekon Dan Akunt* 2022;7:663–9.
- [14] Ariesni S, Asnur L. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *J Penelit Dan Pengemb Sains Dan Hum* 2023;7:306–12. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72957>.
- [15] Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / Mangkunegara. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2017.
- [16] Sitompul R. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR J Ilmu Sos Polit Dan Pemerintah* 2018;7:31–7.
- [17] Dwi D, Harahap M, Yanti Purba P, Salim W, Pasaribu JP, Anandita A. Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Mitra Baruna. *Manag Stud Entrep J* 2023;4:6003–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2482>.
- [18] Tamala E. Analisis Kinerja Karyawan ditinjau dari Komunikasi, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Kediri. 2023.