

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA KOPPAS SRINADI
KLUNGKUNG
DI KABUPATEN KLUNGKUNG**

Oleh :

Ni Made Yulistiani Wilastri

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari komunikasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Koppas Srinadi Klungkung. Lokasi penelitian adalah Koppas Srinadi Klungkung yang beralamat di jalan Mahoni-Semarapura Klod. Sampel diambil sebanyak 84 orang responden, teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, kuisisioner, dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi berganda, determinasi dengan statistik Uji F (F-test) dan Uji statistik uji T (t-test)

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja pada Koppas Srinadi Klungkung sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung $2,42 > t\text{-tabel } 1,664$, pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Koppas Srinadi Klungkung menunjukkan bahwa nilai t-hitung $7,275 > t\text{-tabel } 1,664$, pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada koppas srinadi klungkung menyatakan bahwa nilai F-hitung $29,802 > F\text{-tabel } 3,109$, hal ini menunjukkan bahwa “ Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Koppas Srinadi Klungkung.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan kerja, dan disiplin kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of simultaneous and partial of communication and work environment to employee work discipline on KOPPAS Srinadi Klungkung. The research location is KOPPAS Srinadi Klungkung which is located at Mahoni-Semarapura klod. Sample was taken as many as 84 respondents, data collection techniques are observations, interview, Questionnaire, and documentation studies. Data analysis with multiple regression, determination, with F test statistic (F-test) and test statistic t test(t-test).

From the results the discussion can be concluded the effect of communication on the work discipline on KOPPAS Srinadi Klungkung in accordance with the results of the study showed that the value of t-count $2,42 > t\text{-table } 1,664$, the influence of work environment to work discipline on KOPPAS Srinadi Klungkung shows that the value of t-count $7,275 > t\text{-table } 1,664$. Influence of communication and work environment to work discipline on KOPPAS Srinadi Klungkung stated that the value of F-count $29,802 > F\text{-table } 3,109$, this shows that “ there is a positive and significant influence simultaneously between communication and work environment to work discipline employees on KOPPAS Srinadi Klungkung.

Keywords: Communication, work environment, discipline work

PENDAHULUAN

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas di era globalisasi ini semakin meningkat merupakan sebuah tuntutan, perusahaan akan semakin membutuhkan sumber daya manusia (SDM) karena peran sumber daya manusia yang berfungsi sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang di maksud adalah para karyawan atau para pekerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekunin. Komunikasi dan lingkungan kerja yang baik sangat perlu di perhatikan oleh pihak badan usaha, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat di tempuh untuk menjamin timbulnya disiplin kerja karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal, selain itu disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja aparat secara keseluruhan.

KOPPAS Srinadi Klungkung adalah Koperasi Pasar dengan anggota-anggotanya pedagang pasar galiran dengan pimpinan Drs. Ngakan Made Nata. KOPPAS Srinadi Klungkung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang terbesar di klungkung dengan jumlah karyawan 335 orang. KOPPAS Srinadi Klungkung membuka usaha/pelayanan yang dimiliki yaitu, Unit Simpan Pinjam, Unit Grosir, Unit Swalayan, Unit Percetakan dan Konvensi, Unit toko Swalayan Bangunan, Unit Supermaket Inti, Unit Wisata Tirta (Waterboom), Unit Bengkel, dan Unit Radio.

Salah satu hal yang sangat diperlukan dan diperhatikan oleh pimpinan atau manajemen dalam membina hubungan di dalam suatu perusahaan adalah komunikasi. Karena apa yang disampaikan akan dimengerti sehingga tujuan yang diinginkan akan dapat tercapai. Oleh karena itu komunikasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam setiap aspek kehidupan termasuk juga di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi adalah suatu proses yang menunjukkan kegiatan seseorang individu membagi dan mempertukarkan informasi, ide-ide serta sikapnya dengan pihak lain.

Apabila dikaitkan dengan pelayanan disiplin kerja sangat penting diperhatikan. Selain itu disiplin yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Salah satu strategi yang di tempuh dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan yang tinggi dalam organisasi adalah komunikasi. Dengan komunikasi, seseorang dapat menyampaikan segala pikiran dan keinginannya baik melalui suara, ataupun gerak isyarat anggota tubuh. Dalam menjalin hubungan kerja, komunikasi memegang peranan yang sangat penting. Tingkah laku pekerja dilingkungan kerja harus dibangun melalui komunikasi yang sehat, maksudnya komunikasi diperlukan untuk memelihara hubungan antara pimpinan dengan karyawan antara hubungan antara karyawan dengan karyawan.

Komunikasi yang terjadi pada KOPPAS Srinadi Klungkung di kabupaten klungkung masih kurang baik dalam bekerja dikarenakan hubungan dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik, tidak adanya koordinasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitupula komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan karyawan, cara penyampaian perintah pimpinan yang kurang begitu tegas

kepada karyawan sehingga karyawan semena-mena dalam melaksanakan perintah atasan.

Indikator lain yang digunakan untuk komunikasi dan koordinasi baik antara sesama karyawan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan pada KOPPAS Srinadi Klungkung adalah diadakannya pertemuan baik secara formal maupun informal. Kegiatan ini ditujukan untuk meningkatkan koordinasi antar karyawan khususnya bagi yang harus bekerja sama antara satu bidang/seksi dengan seksi lain. Pertemuan tersebut dilakukan dengan dihadiri oleh pimpinan masing-masing bidang/seksi yang bertindak sebagai pimpinan di bidang rapat.

Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan tersebut. Disiplin kerja dapat terwujud apabila terdapat komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang baik pula. Untuk itu dengan memiliki komitmen melalui komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang baik, hubungan harmonis bisa menciptakan disiplin kerja para karyawan dan dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Selain komunikasi faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja telah berubah menjadi suatu lingkungan yang mempunyai ikatan batin yang kuat antara orang-orang di dalam lingkungan itu karena pada hakekatnya lingkungan kerja itu telah menjadi rumah tangga yang kedua bagi pekerja. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada fisik maupun kondisi psikis karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membantu karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja pada Koppas Srinadi Klungkung secara umum masih kurang memadai, Kebersihan, Ruang Kerja dan suhu udara yang kurang memadai, maka dari itu dapat menurunkan disiplin kerja karyawan. Untuk itulah dalam penelitian ini apakah ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Koppas Srinadi Klungkung ?
- b. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koppas Srinadi Klungkung ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada KOPPAS Srinadi Klungkung beralamat di jalan Mahoni-semarapura klod. KOPPAS Srinadi Klungkung merupakan perusahaan terbesar di Klungkung. Yang menjadi objek penelitian dalam kajian ini adalah komunikasi, lingkungan kerja, disiplin kerja pada KOPPAS Srinadi Klungkung. Penelitian ini menggunakan data jenis data yaitu data kuantitatif dan data kualitatif dan menggunakan sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh variabel bebas komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan variabel terikat disiplin (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,699	1,937		0,361	0,719
Komunikasi	0,114	0,047	0,204	2,420	0,018
Lingkungan kerja	0,308	0,042	0,614	7,275	0,000
R = 0,651 R ² = 0,424 F _{hitung} = 29,802 Sig F _{hitung} = 0,000					

Sumber: Lampiran 5

Dari hasil analisis regresi pada tabel 5.4 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,699 + 0,114X_1 + 0,308X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), terhadap disiplin (Y) yaitu sebagai berikut:

1. $a = 0,699$ berarti apabila komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya disiplin (Y) adalah 0,699.

2. $b_1 = 0,114$ berarti apabila komunikasi (X_1) dinaikkan satu satuan (1) dan chanel (X_2), tidak berubah maka disiplin (Y) naik sebesar 0,114 satuan. Artinya setiap peningkatan komunikasi dapat meningkatkan disiplin.
3. $b_2 = 0,308$ berarti apabila lingkungan kerja (X_2) dinaikkan satu satuan (1) dan komunikasi, tidak berubah maka disiplin (Y) meningkat sebesar 0,308 satuan. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan disiplin.

Analisis Determinasi Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap disiplin, maka digunakan analisis determinasi berganda. Pada rekapitulasi hasil SPSS pada tabel 5.4 besarnya determinasi ($R^2 = 0,424$) ini berarti pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 42,40% sedangkan sisanya sebesar 57,60 % di pengaruhi oleh faktor lain yg tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.2.2 Uji F (F-test)

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh variabel bebas komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat disiplin (Y), maka dilakukan uji signifikansi dengan uji-F (F_{-test}) yang langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

Perumusan Hipotesis: $H_0 : \beta_1; \beta_2 = 0$ berarti bahwa tidak ada pengaruh yang nyata antara komunikasi (X_1) lingkungan (X_2) secara simultan dengan disiplin (Y). $H_a : \beta_1; \beta_2 > 0$ berarti ada pengaruh yang nyata antara komunikasi

(X_1), komunikasi (X_2) secara simultan dengan disiplin (Y). Penentuan Statistik Tabel

Dalam pengujian ini digunakan F-tabel. Besarnya taraf kepercayaan (*Level of signficancy*) yang dipakai dalam pengujian ini adalah $\alpha = 5\%$ dengan dfn (*degrees of freedom numerator* = derajat bebas pembilang) = $k-1 = 3-1 = 2$, dan dfd (*degres of freedom denominator* = derajat bebas penyebut) = $n - k = 84 - 3 = 81$. Sesuai dengan F-tabel pada Lampiran 6 besarnya $F_{\alpha((k-1) (n-k))}$ untuk $F_{(5\%;80)}$ adalah = 3,109. Perhitungan F-hitung Diketahui sebesar $F = 29,802$.

Nilai F-hitung = 29,802 dibandingkan dengan nilai F-tabel = 3,109 maka ternyata nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel, dan F-hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap disiplin, sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima.

Uji t-test

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini. Selain itu juga agar dapat melihat dampak variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Untuk menguji pengaruh secara parsial, maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi $\alpha 0,05$. Pengujian pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi terhadap disiplin

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan program SPSS pada tabel 5.4 dapat diuraikan langkah-langkah uji statistiknya adalah :

Perumusan hipotesis nya $H_0 : \beta_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara komunikasi secara parsial terhadap disiplin. $H_a : \beta_1 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi secara parsial terhadap disiplin. Ketentuan pengujian Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-k (84-3) = 81$, test satu sisi pada sisi kanan, diperoleh nilai t-tabel ($0,05 ; 81$) = 1,664. Perhitungan t1-hitung sebesar 2,42

Nilai t-hitung = 2,42 sig 0,00 dan t tabel 1,664 pada tingkat singifikansi 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan lingkungan kerja (X_2), konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, maka komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan program SPSS pada tabel 5.4 dapat diuraikan langkah-langkah uji statistiknya adalah :

Perumusan hipotesis: $H_0 : \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja secara parsial terhadap disiplin. $H_a : \beta_2 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap disiplin. Ketentuan pengujian Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95%

atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-k$ ($84-3$) = 81, test satu sisi pada sisi kanan, diperoleh nilai t-tabel ($0,05 ; 81$) = 1,664. Perhitungan t-hitung sebesar 7,275.

Nilai t-hitung = 7,275 sig 0,00 dan t tabel 1,664 pada tingkat signifikansi 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan komunikasi (X_1), konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, maka lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Jika dilihat dari pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja pada Koppas Srinadi Klungkung sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung ($2,42$) > t-tabel ($1,664$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Koppas Srinadi Klungkung.
- b. Sementara hasil pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Koppas Srinadi Klungkung menunjukkan bahwa nilai t-hitung ($7,275$) > t-tabel ($1,664$). Hal menunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Koppas Srinadi Klungkung.

- c. Dilihat dari hasil Determinasi, menunjukkan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada koppel srinadi klungkung sebesar 42,40%, sisanya sebesar 57,60% disumbangkan oleh faktor lain yg tidak diteliti

SARAN

- a. Mengenai Komunikasi berpengaruh simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koppel Srinadi Klungkung. Maka di sarankan atasan atau pimpinan membangun komunikasi yang baik dari pimpinan terhadap karyawannya, karyawan antar karyawan. Selain itu lingkungan kerja bisa diperhatikan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- b. Dari lingkungan kerja yg selama ini kurang memadai, kurangnya fasilitas AC, lingkungan kerja yg sempit, lingkungan kerja yg kurang nyaman, maka dari itu untuk kedepannya yg lebih bagus lagi hendaknya ditingkatkan lagi, sehingga dengan demikian disiplin kerja maksimal dan bisa bekerja dengan baik.

REFRENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama
- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- David, Fred R. 2004. *Manajemen Strategis*, edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Jakarta: PT. Indeks
- Handoko. 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPPE.
- _____. T. Hani, 2000, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, penerbit BPFE, Yogyakarta
- Kenneth, N. Wexley, dan Gary, A. Yuki. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologis Personalialia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Manullang. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Moenir, H.A.S., 2001. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta
- _____, H.A.S. 2004. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalialia (manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi kedua. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Edisi 8*. Prentice Hall, Jakarta.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. PT Gramedia Pustaka
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sitohang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan 14. Bandung: Alfabeta
- Supardi, dan Saiful Anwar. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka cipta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Torhadi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung