

The Impact Of Work Facilities, Work Communication, And Work Dicipline On Employee Performance In PT. Multi Mitra Baruna

Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Mitra Baruna

Devika Dwi Mustika Harahap^{1*}, Purnama Yanti Purba², Wilsent Salim³, Johannes Partogi Pasaribu⁴, Arnes Anandita⁵

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4,5}

devikadwimustika@gmail.com¹, purnamayantipurba@unprimdn.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to investigate and analyse the impact of PT.Multi Mitra Baruna's work environment, work communication, and work discipline on its performance. The phenomenon of inadequate company facilities, budget constraints, poor communication with coworkers, where employees tend to form separate groups, and the level of discipline and self-awareness of employees and superiors in complying with regulations are indicated to be low as a background for this study. This investigation is quantitative in nature. With an employee sample size of 45, the sampling method is a saturated sampling method. Multiple techniques for data analysis based on linear regression. The results of the study indicate that work facilities have a positive and statistically significant effect on employee performance at PT. Multi Mitra Baruna, as do work communication and work discipline. In addition, the influence of work accommodations, communication, and work discipline on the performance of PT.Multi Mitra Baruna staff members was evaluated.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fenomena fasilitas perusahaan yang kurang memadai, keterbatasan anggaran, komunikasi yang kurang baik dengan rekan kerja, dimana karyawan cenderung membentuk kelompok-kelompok tersendiri, serta tingkat kedisiplinan dan kesadaran diri karyawan dan atasan dalam mematuhi peraturan yang terindikasi rendah menjadi latar belakang dilakukannya penelitian ini. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Dengan jumlah sampel karyawan sebanyak 45 orang, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Mitra Baruna, begitu juga dengan komunikasi kerja dan disiplin kerja. Selain itu, pengaruh fasilitas kerja, komunikasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Multi Mitra Baruna.

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

1. Pendahuluan

Transportasi laut sangat penting untuk Indonesia, karena negara ini adalah salah satu kepulauan terbesar. Presiden Joko Widodo memberikan perhatian khusus pada logistik, terutama logistik pelayaran, yang menjadi salah satu jenis transportasi paling penting saat ini baik di Indonesia maupun di luar negeri. Industri pelayaran mempekerjakan armada transportasi laut untuk 90% dari semua pengiriman barang global, khususnya angkutan barang melalui laut, akan terus menghadapi persaingan yang sangat ketat di era digital seperti saat ini. Ini menunjukkan betapa pentingnya bisnis pelayaran untuk keberlangsungan industri global.

PT. Multi Mitra Baruna adalah perusahaan logistik pelayaran yang memberikan layanan kepada pelanggannya. Perusahaan ini telah membantu masyarakat Indonesia

mengirimkan barang ke luariipulau. Dengan persaingan yang semakin meningkat di tempat kerja, perusahaan terus meningkatkan kinerjanya. Hasil kinerja yang baik adalah ketika pekerja memiliki kemampuan untuk memberikan layanan yang baik kepada masyarakat sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan, yaitu menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan juga bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menilai kinerja karyawan suatu perusahaan, kinerja karyawan secara umum didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Tempat kerja, komunikasi, dan kebiasaan tempat kerja adalah beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pekerja.

Menurut (Jufrizen, 2021), Fasilitas kerja yang baik dengan alat yang tepat adalah salah satu komponen yang membantu seorang karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja yang lebih baik dari karyawan menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif dan efisien. Fasilitas membuat proses kerja lebih mudah. Mereka juga relatif permanen dan berguna untuk masa depan.

Tabel 1. Fasilitas Yang Disediakan di PT.Multi Mitra Baruna

No.	Sarana dan Prasarana	Yang Dibutuhkan	Realisasi	Keterangan
1	Komputer	19 Unit	14 Unit	Belum Memadai
2	Laptop	7 Unit	6 Unit	Belum Memadai
3	Printer Standar	8 Unit	5 Unit	Belum Memadai
4	Meja	20 Unit	20 Unit	Memadai
5	Kursi	20 Unit	20 Unit	Memadai
6	Ruangan yang nyaman	1 Unit	1 Unit	Memadai
7	Lemari Arsip	8 Unit	6 Unit	Belum Memadai
8	Telepon (Fax)	20 Unit	20 Unit	Memadai
9	Mesin Fotocopy	1 Unit	1 Unit	Memadai
10	Internet (Wi-fi)	4 Unit	3 Unit	Belum Memadai
11	Ruang Meeting	1 Unit	1 Unit	Memadai
12	Ruang Makan (Pantry)	1 Unit	1 Unit	Memadai
13	Ruang Ibadah	1 Unit	1 Unit	Memadai
14	Ac	5 Unit	3 Unit	Belum Memadai

Sumber: PT.Multi Mitra Baruna, 2023

Keterbatasan anggaran PT. Multi Mitra Baruna membuatnya tidak dapat memenuhi semua kebutuhan sarana dan prasarana kantor. Tidak adanya fasilitas kerja yang memadai dapat menghambat proses kerja, sehingga mengurangi kinerja karyawan. Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021), indikator di tempat kerja meliputi toilet yang bersih dan memadai, area ibadah yang bersih, tempat parkir yang luas, serta meja dan kursi yang nyaman untuk karyawan.

Komponen lain yang harus dipertimbangkan dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah komunikasi kerja. PT. Multi Mitra Baruna mengalami kendala komunikasi dalam hal ini karena karyawan, baik secara sadar maupun tidak sadar, cenderung membentuk kelompok sendiri-sendiri berdasarkan bidang kerja mereka dan jarang berinteraksi satu sama lain dalam bidang pekerjaan yang berbeda. Ini menunjukkan bahwa tidak ada informasi yang cukup tentang tugas dan tanggung jawab pegawai. Salah satu cara untuk mengatasi semua ini, menurut (Hasibuan, 2022), adalah dengan menggunakan jalur komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Pada gilirannya, ini akan memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan kinerja mereka sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Pemahaman, kepuasan, pengaruh pada sikap, hubungan yang lebih baik, dan tindakan adalah lima ciri komunikasi kerja, menurut (Suranto, 2010). Untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi, setiap orang harus memiliki sikap disiplin kerja.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan pada PT. Multi Mitra Baruna Pada Tanggal 06 Juni 2022 (Jam Kerja 08:40-17:00)

DEPARTEMENT	FIRST TIME ZONE		SECOND TIME ZONE		KETERANGAN
	On-Duty	Off-duty	On-Duty	Off-duty	
Marketing			09 : 02	17 : 08	Terlambat
Cashier	08 : 34			17 : 11	Tidak Terlambat
Eksportir	07 : 44			17 : 01	Tidak Terlambat
Accounting	08 : 02			13 : 50	Pulang Lebih Awal
Customer Service			09 : 09	17 : 31	Terlambat
Finance	07 : 45			17 : 19	Tidak Terlambat
Tax			09 : 10	17 : 28	Terlambat

Sumber: PT.Multi Mitra Baruna, 2023

Berdasarkan table diatas, tingkat disiplin dan kesadaran diri para karyawan pada PT. Multi Mitra Baruna maupun atasan dalam menaati peraturan terindikasi rendah. Hal ini terlihat dari data absensi karyawan dalam satu hari tingkat absensi yang semakin mengalami perubahan atau menurun seperti, keterlambatan masuk kerja, hingga pulang lebih awal dari waktu yang ditetapkan. Menurut (Syarief et al, 2022), disiplin pegawai sangat penting untuk mencapai hasil kinerja yang baik. Di sisi lain, disiplin pegawai yang buruk akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Nurjaya, 2022), beberapa indikator disiplin kerja adalah tingkat kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap standar, peraturan, dan etika kerja.

Tema yang dibahas juga dibahas dalam penelitian sebelumnya. (Nurjaya, 2021) meneliti PT Hazara Cipta Pesona menjelaskan bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi menurut analisis data. Menurut penelitian (Anandita, 2021), baik komunikasi maupun lingkungan kerja berdampak ipada kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut (Asri et al, 2019), fasilitas fisik pada dasarnya membantu dalam pelaksanaan tugas, terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat. Tanpa dukungan fasilitas kerja yang memadai, proses pelaksanaan pekerjaan akan terhambat. (Anandita dkk, 2021) mengatakan bahwa kualitas fasilitas kerja perusahaan berkorelasi positif dengan kinerja karyawannya. Fasilitas kerja yang baik dengan alat yang tepat membantu karyawan imelakukan tugas perusahaan dengan lebih efektif dan efisien, (Jufirzen dan Hadi, 2021). Dengan demikian, fasilitas fisik yang lengkap akan membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

(Hasibuan, 2022) menyarankan bahwa salah satu metode untuk menyiasati semua ini adalah dengan menggunakan saluran komunikasi. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut (Riono dkk, 2020), peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai jika komunikasi antar karyawan baik secara horisontal maupun vertikal berjalan dengan baik, ada budaya kerja organisasi yang normatif, dan karyawan memiliki rasa setia yang kuat. Menurut (Riono dkk, 2020), peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung pada seberapa baik karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan atau pimpinan mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang lancar akan memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dengan cara yang lebih efektif dan meningkatkan kinerja mereka.

Menurut (Syarief et al, 2022), disiplin pegawai sangat penting untuk mencapai hasil kinerja yang baik. Di sisi lain, disiplin pegawai yang buruk akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Sinambela, 2016), kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Dengan kata lain, tingkat disiplin kerja terkait dengan kinerja yang lebih baik.

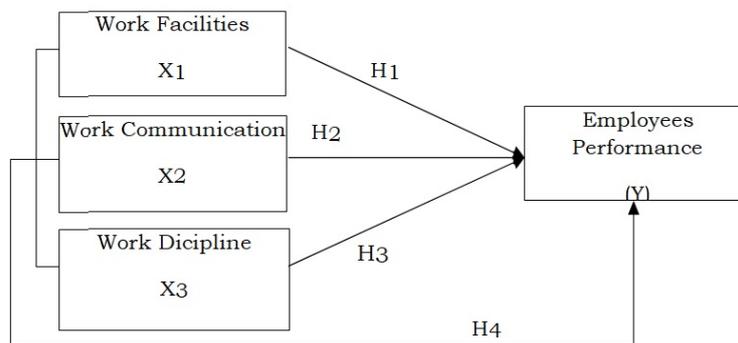
Karena itu, kedisiplinan tidak boleh dilupakan saat menilai kinerja organisasi atau perusahaan karena kedisiplinan meningkatkan kinerja karyawan, menurut Nurjaya (2021:68). Seorang pegawai yang disiplin dengan baik akan mempercepat kinerja, sedangkan pegawai yang tidak disiplin akan menghalangi dan memperlambat kinerja.

Hipotesis

Hipotesis adalah solusi temporer yang kebenarannya harus diverifikasi, atau ringkasan kesimpulan teoretis yang diambil dari tinjauan literatur. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti dalam penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

- H₁: Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Mitra Baruna.
- H₂: Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Mitra Baruna.
- H₃: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Mitra Baruna.
- H₄: Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Mitra Baruna.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

Metode kuantitatif adalah dasar dari penelitian ini karena memiliki jalan yang jelas dan teratur. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah salah satunya. Penelitian deskriptif—bersifat deskriptif dan eksplanatif menggunakan pendekatan korelasi dan berusaha menentukan hubungan antara berbagai variabel, menurut (Arikunto, 2017). Studi ini akan dilakukan di kantor pusat PT Multi Mitra, yang terletak di Medan Maimun, Jl. Brigjend Katamso Dalam No. 65 di Medan, Sumatera Utara. Studi ini dilakukan antara September 2022 dan April 2023. Menurut (Sugiyono, 2017), populasi adalah kumpulan kelompok yang terdiri dari hal atau individu dengan karakteristik dan jumlah tertentu yang akan digunakan dalam penelitian untuk menarik kesimpulan. Sebanyak 45 personil bisnis berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yang menyiratkan bahwa setiap anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel, sehingga jumlah sampel akhir adalah 45 orang. Wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Data dianalisis dengan regresi linier berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif memiliki hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fasilitas Kerja	45	20.00	37.00	28.4222	3.81080
Komunikasi Kerja	45	19.00	34.00	29.3333	3.04512
Disiplin Kerja	45	27.00	43.00	35.0444	4.15033

Kinerja Karyawan	45	26.00	46.00	35.0222	4.93820
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Pada nilai rata fasilitas kerja dengan sampel 45 orang, nilai minimal 20.00, nilai maksimal 37.00, rata-rata dengan 28.42 dan standar deviasi 3.81080. Disiplin kerja dengan sampel 45 orang, nilai minimal 19.00, nilai maksimal 34.00, rata-rata dengan 29.33 dan standar deviasi 3.04512. Disiplin kerja dengan sampel 45 orang, nilai minimal 27.00, nilai maksimal 43.00, rata-rata dengan 35.04 dan standar deviasi 4.15033. Kinerja karyawan dengan sampel 105 orang, nilai minimal 26.00, nilai maksimal 46.00, rata-rata dengan 35.02 dan standar deviasi 4.93820.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dan validitas.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Nilai Hasil Uji Validitas
Fasilitas Kerja	8	> 0.361
Komunikasi Kerja	10	> 0.361
Disiplin Kerja	10	> 0.361
Kinerja Karyawan	10	> 0.361

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Semua hasil uji validitas adalah valid, karena semua pernyataan memiliki nilai lebih dari 0.361.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Nilai Cronbach Alpha
Fasilitas Kerja	8	0.788
Komunikasi Kerja	10	0.865
Disiplin Kerja	10	0.861
Kinerja Karyawan	10	0.769

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

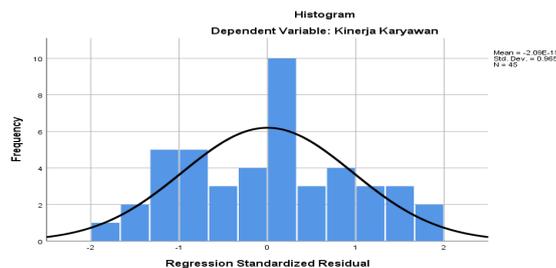
Hasil tes secara keseluruhan memenuhi kriteria reliabilitas, seperti yang ditunjukkan oleh nilai cronbach alpha > 0,6 pada responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas termasuk dalam uji asumsi klasik berikutnya.

Uji Normalitas

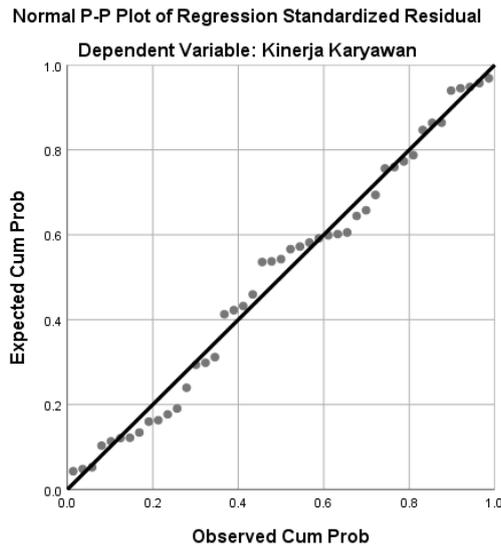
Berikut hasil pengujian normalitas untuk melihat hasil normal atau tidaknya data berikut ini.



Gambar 2. Hasil Pengujian Grafik Histogram

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Data bergerak membentuk kurva U terbalik ketika grafik histogram dilakukan uji normalitas, yang menunjukkan bahwa distribusi data memiliki distribusi normal.



Gambar 3. Hasil Pengujian Grafik P-P Plot

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Data tersebar dengan distribusi normal dan bergerak mengikuti garis diagonal, menurut uji normalitas di plot grafik normal p-p. Untuk pengujian secara statistik, uji satu sampel kolmogorov-smirnov digunakan, seperti berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70861002
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.085
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{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: Pengolahan Data SPSS (2023)

Hasil uji normalitas imenunjukkan bahwa data erdistribusi secara normal, dengan nilai sig. sebesar 0,090 lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil pengujian multikolinearitas untuk melihat adanya linearitas antar variabel berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Fasilitas Kerja	.965	1.036
	Komunikasi Kerja	.960	1.042
	Disiplin Kerja	.980	1.020

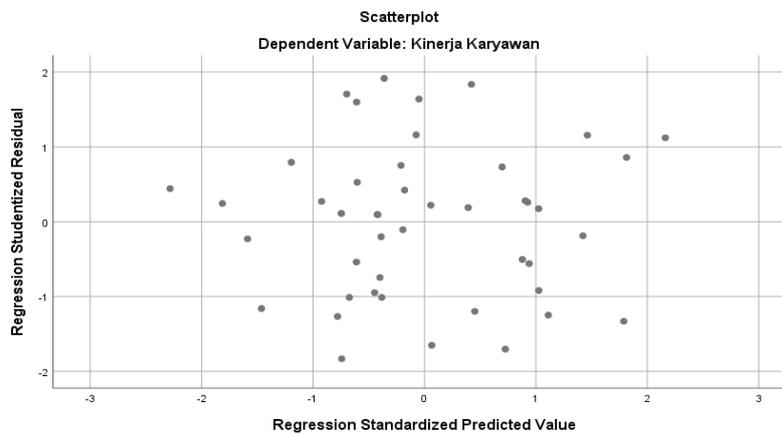
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Pada hasil dari pengujian multikolinearitas, diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel fasilitas kerja, komunikasi kerja dan disiplin kerja karena nilai $iVIF < 10$ dan $tolerance > 10$ pada fasilitas kerja ($1.036 < 10$) dan ($0.965 > 0.10$), b komunikasi kerja ($1.042 < 10$) dan ($0.960 > 0.10$), disiplin kerja ($1.020 < 10$) dan ($0.980 > 0.10$).

Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil pengujian heterokedastisitas untuk melihat adanya hubungan dengan variabel residual antar variabel berikut ini.



Gambar 4. Hasil Pengujian Grafik Scatterplot

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Tidak ada gejala heterokedastisitas dalam tes, seperti yang ditunjukkan oleh grafik scatterplot, di mana data dari hasil tes tersebar secara acak.

Tabel 8. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.140	4.822		-.029	.977
	Fasilitas Kerja	-.030	.085	-.053	-.349	.729
	Komunikasi Kerja	-.021	.106	-.030	-.193	.848
	Disiplin Kerja	.131	.077	.258	1.700	.097

a. Dependent Variable: absut

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Hasil uji glejser menunjukkan bahwa fasilitas kerja adalah 0.729, komunikasi kerja adalah 0.848, dan disiplin kerja adalah 0,097. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian memiliki hasil lebih besar dari signifikansi > 0.05 dan tidak ada gejala heterokedastisitas.

Analisis Data Penelitian

Hasil analisis data dari penelitian ini untuk model penelitian, koefisien determinasi, dan uji parsial dan simultan berikut ini.

Model Penelitian

Untuk menentukan apakah variabel fasilitas kerja, komunikasi kerja, dan disiplin kerja berkorelasi dengan kinerja, uji F dan T digunakan. Model regresi berganda yang digunakan untuk uji ini adalah analisis regresi linier berganda.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-14.334	8.810		-1.627	.111
	Fasilitas Kerja	.325	.155	.251	2.102	.042
	Komunikasi Kerja	.736	.194	.454	3.792	.000
	Disiplin Kerja	.528	.141	.444	3.748	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Rumus berikut dapat digunakan untuk merumuskan hasil analisis regresi linier berganda.

$$\text{Kinerja Karyawan} - 14.344 = 0.325 X_1 + 0.736 X_2 + 0.528 X_3$$

Dengan penjelasan rumus sebagai berikut ini.

1. Jika variabel fasilitas kerja, komunikasi kerja dan disiplin kerja mengalami peningkatan nilai sebanyak satu kali, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar -14.344.
2. Jika variabel fasilitas kerja mengalami peningkatan nilai sebanyak satu kali, maka nilai kinerja karyawan adalah 0.325.
3. Jika variabel komunikasi kerja mengalami peningkatan nilai sebanyak satu kali, maka nilai kinerja karyawan adalah 0.736.
4. Jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan nilai sebanyak satu kali, maka nilai kinerja karyawan adalah 0.528.

Koefisien Determinasi

Seberapa dekat garis regresi cocok dengan data sebenarnya diukur dengan menggunakan koefisien determinasi (R²). Persentase variasi keseluruhan variabel dependen Y yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam garis regresi dikenal sebagai koefisien determinasi. Hasil uji koefisien determinasi ditampilkan di bawah ini.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.395	3.84190

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel tersebut, nilai corrected r-squared adalah 0,395, yang berarti bahwa kinerja karyawan menyumbang 39,5% dari variabel-variabel yang terkait dengan fasilitas kerja,

komunikasi di tempat kerja, dan disiplin kerja. Sebanyak 60,5% dari total terdiri dari faktor-faktor tambahan, termasuk gaji, kepuasan kerja, dan loyalitas.

Uji Hipotesis Parsial

Hasil uji t secara parsial berikut menunjukkan bagaimana variabel dependen, yang terdiri dari fasilitas kerja, komunikasi kerja, dan disiplin kerja, memengaruhi variabel independen secara individu.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Hipotesis Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.334	8.810		-1.627	.111
	Fasilitas Kerja	.325	.155	.251	2.102	.042
	Komunikasi Kerja	.736	.194	.454	3.792	.000
	Disiplin Kerja	.528	.141	.444	3.748	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Pada hasil nilai uji t ditentukan sebagai berikut.

$$t_{table} = t(\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

$$t_{table} = t(0.025 ; 45 - 2 - 1) = 2.018$$

Hasil berikut berdasarkan hipotesis secara parsial.

1. Variabel fasilitas kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung (2.102) lebih besar dari ttabel (2.018) dan signifikansi (0.042) kurang dari 0.05.
2. Variabel komunikasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung (3.792) lebih besar dari ttabel (2.018) dan signifikansi (0.000) kurang dari 0.05.
3. Hasil disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dengan nilai thitung 3.748 lebih besar dari ttabel 2.018 dan signifikansi 0.001 kurang dari 0.05.

Uji Hipotesis Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji simultan dan parsial.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Hipotesis Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.811	3	155.937	10.565	.000 ^b
	Residual	605.167	41	14.760		
	Total	1072.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Hasil pengujian secara simultan untuk kedua hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung (10,565) lebih tinggi dari nilai F tabel (3,22). Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan nilai t hitung sebesar 2,102 lebih besar dari t tabel 2,018 dan nilai signifikansi 0,042 lebih kecil dari 0,05, maka hasil dari fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi bisnis dan organisasi karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja menurut Moenir dalam (Munawirsyah, 2017) adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan sebagai bagian dari pekerjaannya dan sebagai sarana untuk menjamin agar proses kerjanya berjalan dengan baik. Temuan penelitian ini sejalan dengan pengertian yang dikemukakan oleh (Asri dkk, 2019), yang menyatakan bahwa sarana fisik memfasilitasi penyelesaian kegiatan, terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat. Ruang yang cukup diperlukan untuk menjalankan operasional kerja dengan baik. Oleh karena itu, motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi akan meningkat (Al Hazmin dan Nugraha, 2021).

Menurut Ranupandjojo dan Husnan dalam (Anggraeni dkk, 2018), fasilitas kerja adalah sarana yang digunakan perusahaan untuk menawarkan layanan kepada karyawannya dalam rangka memenuhi tuntutan dan meningkatkan produktivitas. Kurangnya ruang kerja yang sesuai akan menghambat proses kerja. Tempat kerja sangat penting bagi bisnis atau instansi karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan dengan benar. Karyawan akan lebih termotivasi dan merasa lebih mudah untuk bekerja jika fasilitasnya dapat diterima (Hilmawan, 2022). Kebahagiaan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, menurut penelitian sebelumnya oleh (Setiawan, 2015).

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan t hitung (3,792) lebih tinggi dari t tabel (2,018) dan signifikansi (0,000) lebih rendah dari 0,05, maka hasil dari komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi di tempat kerja, menurut Afandi (2018), adalah proses di mana sumber mengirimkan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran. Baik individu maupun sistem kontrol manajemen mendapatkan manfaat dari komunikasi yang efektif. Untuk mencapai tujuan organisasi di dalam perusahaan, pengendalian manajemen menggunakan komunikasi sebagai alat untuk memandu, mendorong, memantau, atau mengawasi pelaksanaan manajemen perusahaan.

Disiplin kerja adalah strategi yang dapat digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan anggota staf mereka dan mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka agar menjadi lebih sadar (Khairunnis, 2019) mencatat bahwa temuan penelitian ini konsisten dengan teori (Hasibuan, 2022), yang berpendapat bahwa salah satu strategi untuk mengatasi semua itu adalah dengan menciptakan saluran komunikasi yang efisien yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka, sehingga memungkinkan pencapaian tujuan bisnis. Fitriano (2022) menemukan dalam penelitian sebelumnya bahwa staf PT National Super berkinerja lebih baik ketika mereka berkomunikasi di tempat kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan, dengan t hitung (3,748) lebih besar dari t tabel (2,018) dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini konsisten dengan hipotesis ketiga. Temuan penelitian ini konsisten dengan pendapat (Syarief et al, 2022) yang menyatakan bahwa suatu organisasi dapat mencapai tujuan dengan lebih cepat dengan disiplin kerja yang sangat baik dan lebih lambat dengan disiplin kerja yang kurang baik. Disiplin di tempat kerja menjamin bahwa pekerja tidak akan melakukan apa pun yang menimbulkan keraguan pada

bisnis. Bisnis tidak akan berhasil tanpa disiplin karyawan yang kuat. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian (Purba dkk, 2022), yang menemukan bahwa kinerja karyawan di PT Sinar Gunung Sawit Raya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Selain itu, hasil ini konsisten dengan penelitian (Chandra et al, 2022), yang menemukan bahwa kinerja karyawan di PT Kreativitas Aset Medan secara signifikan dan parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan PT Multi Mitra Baruna memiliki etika kerja yang lebih kuat, mematuhi peraturan di tempat kerja, datang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghadiri rapat.

5. Penutup

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan: fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (2,102) lebih besar dari t tabel (2,018) dan signifikansi (0,042) kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menyarankan perusahaan untuk meningkatkan fasilitas kerja yang memadai sehingga pekerja dapat lebih baik bekerja. Untuk meningkatkan komunikasi antar karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih solid, perusahaan dapat memfasilitasi forum diskusi karyawan dan menyelenggarakan acara outbound. Peneliti dapat memasukkan variabel tambahan, seperti insentif, menggunakan berbagai pendekatan penelitian, dan mempelajari berbagai subjek penelitian, seperti perbankan, produksi, manufaktur, dan bisnis lainnya.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Al Hazmi, C. R. V., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282-297.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881-890.
- Anggraeni dkk. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*. 3(1), 150-163.
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi.
- Asri, A., Ansar, A., & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Chandra, W., Lubis, F.R.A., Lies, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kreativitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreativitas Aset Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 3(3)
- Fitriano, A dkk (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. National Super. *Jurnal Warta* Edisi 63, 14(1) : 1-208
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit. Bumi Aksara.
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 6(2), 161-168.

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J., & Hadi, F.P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal sains manajemen*. 7(1) E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377
- Khairunnisa, H., & Syamruddin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 6(1), 46-58.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Warta Dharmawangsa*, 14(1).
- Martha, L., & Putra, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1).
- Munawirsyah, Isnan. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*. 06(01), 44-51.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Purba, Y.P., et al., (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Gunung Sawit Raya. *International Journal of Social Science and Business*. Vol.6 ISSN 2549-6409
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suranto, Aw. (2010). *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu, Yogyakarta. Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Syarief, Faroman, et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Utomo, Kurniawan P. CV Widina Media Utama.