

# JURNAL AKMAMI

---

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 1 2023 hal 22- 26

## PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. PERUM PERUMNAS MEDAN

Oleh:

**Vibi alamsyah<sup>1</sup>, Austin Alexander Parhusip<sup>2</sup>**

Universitas Potensi Utama

Email : [vibialamsyah21@gmail.com](mailto:vibialamsyah21@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Every company/organization will definitely face employment problems, one of which is how to enable the company's employees to work with good communication and high discipline, and create a comfortable work environment for employees to show their best performance. Even though it is recognized that non-human assets including nature still play an important role, without the support of quality human resources, everything will only be in vain. This study aims to determine the effect of communication, discipline and work environment on work performance at PT. National Public Housing Corporation. This type of research is quantitative research. The sample in this study amounted to 54 respondents who were taken using saturated sampling techniques. The results of this study indicate that partially the work environment has no effect and is not significant on work performance, while communication and discipline partially have a positive and significant effect on work performance. While simultaneously showing that communication, discipline, and the work environment together have a positive and significant effect on work performance.*

**Keywords :** *Communication, Discipline, Work Environment, Work Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi kelancaran kemajuan organisasi atau kegiatan perusahaan. Bahkan kemajuan suatu perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusianya. Tingginya tingkat persaingan mendorong setiap perusahaan untuk mengupayakan tingkat produktivitas yang setinggi-tingginya guna mencapai tujuannya dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Setiap perusahaan/organisasi pasti akan menghadapi masalah ketenagakerjaan, salah satunya adalah bagaimana memungkinkan karyawan perusahaan bekerja dengan komunikasi yang baik dan disiplin yang tinggi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan untuk menunjukkan prestasi terbaiknya. Walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya termasuk alam tetap memainkan peran penting, tetapi tanpa didukung Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka semuanya hanya akan sia-sia. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa komunikasi kerja karyawan PT. Perum Perumnas masih dikatakan kurang baik. Hal tersebut terlihat dari hubungan komunikasi dengan atasan atau rekan kerja yang masih dikatakan kurang baik, berdasarkan informasi yang didapatkan masih banyak karyawan yang belum mampu memahami ketika pemimpin memberikan petunjuk kerja, dan

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 1 2023 hal 22- 26

juga masih terdapat kesalahpahaman karyawan dalam menerima informasi atau masukan yang diberikan pimpinan yang menandakan komunikasi belum berjalan sesuai yang diharapkan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti menemukan adanya masalah yang menyebabkan prestasi karyawan PT. Perum Perumnas menurun adalah lingkungan kerja karyawan PT. Perum Perumnas masih belum optimal dan harus ditingkatkan lagi..

### METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif dimana penelitian ini menguji teor-teori tertentu dengan cara meneliti setiap hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono, (2016). Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam penelitian ini, hal yang dibutuhkan sebagai data kuantitatif adalah jumlah karyawan dan hasil angket. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono, (2016) data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data didapatkan melalui sebuah kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan di lapangan. Data primer diperoleh melalui hasil wawancara dan kuisioner, sedangkan Sugiyono (2016:225) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. data sekunder diperoleh melalui bahan penelitian terdahulu, buku, laporan-laporan kegiatan yang diadakan di Kantor Perum Perumnas Medan. Menurut Sugiyono (2016:80) populasi yaitu generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Pengambilan Sampel Jenuh dan didapatkan hasil seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebesar 54 sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan ialah Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

### HASIL PENELITIAN

Berdasarkan kuisioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat dilihat hasil penelitian sebagai berikut

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Correlations		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3,251	5,618		,579	,565			
Komunikasi	-,380	,111	-,286	-3,439	,001	-,028	-,437	-,270

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 1 2023 hal 22- 26

Disiplin	1,041	,106	,831	9,80 0	,000	,769	,811	,76 9
Lingkungan Kerja	,156	,089	,141	1,75 0	,086	,318	,240	,13 7

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja bisa dilihat dari uji hipotesis secara parsial atau uji t dengan melihat nilai signifikansi  $X1$  sebesar  $0,001 < \text{dari } 0,05$  dan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $-3,439 < -T_{tabel} -2,856$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Komunikasi ( $X1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) pada PT. Perum Perumnas maka  $H1$  ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti (2020) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Beban kerja dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Bara.

Oleh karena itu komunikasi kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan untuk memperoleh kemakmuran perusahaan, mencapai tujuan-tujuan yang sudah diatur perusahaan dan diharapkan akan menimbulkan hubungan baik dengan karyawan dalam meningkatkan hasil kinerja yang baik. dengan karena itu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh ( Hamali, 2016) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain lain. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik.

Dan dari hasil kuisioner yang telah dikumpulkan, peneliti melihat bahwa setiap pertanyaan yang telah diberikan memperoleh jawaban rata rata setuju. Dari jawaban yang diperoleh menunjukkan bahwa komunikasi di PT Perum Perumnas sangatlah baik dengan keberhasilan PT. Perum Perumnas dalam menciptakan komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan maka PT Perum Perumnas diberikan penghargaan atas keberhasilan membangun komunikasi yang baik di dalam organisasi. Keberhasilan komunikasi dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan komunikasi yang efektif dan efisien merupakan alat pemersatu dalam organisasi yang dapat mempengaruhi nama baik organisasi. Oleh karena itu, komunikasi bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam memahami pesan yang disampaikan antara pemberi dan penerima pesan sehingga bahasa lebih jelas, lebih lengkap dan umpan balik yang seimbang dengan mempraktekkan penggunaan bahasa nonverbal dengan baik (Iskandar et al., 2019).

### Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja bisa dilihat dari uji hipotesis secara parsial atau uji t dengan melihat nilai koefisien disiplin

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 1 2023 hal 22- 26

sebesar 1,041 dan nilai signifikansi  $X^2$  sebesar  $0,000 < \text{dari } 0,05$  dan nilai  $T_{\text{hitung}}$  sebesar  $9,800 > T_{\text{tabel}} 2,856$ . Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa Disiplin ( $X^2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) pada PT. Perum Perumnas maka  $H_2$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Muhammad Arif, Taufik Maulana, dan Muhammad Taufik Lesmana (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III, dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III.

Dari hasil kuisioner mengenai pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja. Memperoleh jawaban rata-rata setuju di setiap pernyataan, hal ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan di Perum Perumnas baik. Apabila disiplin karyawan rendah, maka prestasi kerjanya juga akan biasa saja atau bahkan menurun. Hal ini membuat karyawan bekerja tanpa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan kurang berperilaku proaktif yang menghambat keberhasilan perusahaan dan mengakibatkan rendahnya prestasi kerja itu sendiri.

Hal tersebut menunjukkan bahwa makin tinggi disiplin kerja maka akan tinggi prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma norma sosial yang berlaku (Jufrizen, 2018).

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja bisa dilihat dari uji hipotesis secara parsial atau uji  $t$  dengan melihat nilai koefisien lingkungan kerja 0,156 dan nilai signifikansi  $X^3$  sebesar  $0,086 > \text{dari } 0,05$  dan nilai  $T_{\text{hitung}}$  sebesar  $1,750 < T_{\text{tabel}} 2,008$ . Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa Lingkungan Kerja ( $X^3$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) pada PT. Perum Perumnas maka  $H_3$  ditolak.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian dari Rizal Nabawi (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Walaupun dari data yang telah dikumpulkan menyatakan bahwa lingkungan kerja di PT. Perum Perumnas baik dan tidak ada masalah, apabila lingkungan kerja di PT Perum Perumnas tidak baik atau buruk maka karyawan yang bekerja merasa tidak nyaman atau terganggu dengan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktifitas pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu teori. Menurut (Ardianti et al., 2019:22) Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang terjadi di tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi secara langsung pada karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 1 2023 hal 22- 26

Berdasarkan hasil uji simultan terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37,509 > 2,79$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya secara bersama-sama variabel Komunikasi (X1), Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka  $H_4$  diterima.

### **Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan uji koefisien determinasi (*Adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0,674, yang berarti 67,4% variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 32,6% variabel Prestasi Kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Ada pengaruh negatif dan signifikan antara komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perum Perumnas. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perum Perumnas. Tidak ada pengaruh dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perum Perumnas. Dari ketiga variabel independen yang digunakan yaitu komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hamali, A.Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Jufrizen, J (2018). "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. The National Conferences Management and Business (NCMAB), 1(1), 405-424
- Muhammad Arif, Taufik Maulana, dan Muhammad Taufik Lesmana 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan". Jurnal Humaniora. Vol. 6 No.1, ISSN 2252-844. hlm. 660-6
- Sugiyono, (2016) Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan sumber data. (2016).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 9). Cetakan ke IX. (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, ed.). Semarang