

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA
TRIJAYA TBK PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat- syarat
guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

Reki Lorenza

NPM 2201110018

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Reki Lorena
Nomor pokok/NIM : 2201110018
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALFARIA TRIJAYA TBK PALEMBANG

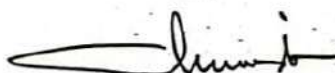
Pembimbing skripsi :

Tanggal 20-07-2026 Pembimbing I



: Dr. DJATMIKO NOVIANTORO, S.E., M.Si.
NIDN : 0110117204

Tanggal 27-07-2026 Pembimbing II



: YUNIDAR ERLINA, SE, M.Si
NIDN : 0230066302

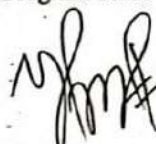
Mengetahui :

Dekan



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi



Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Reki Lorena
Nomor pokok/NIM : 2201110018
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALFARIA TRIJAYA TBK PALEMBANG

Penguji skripsi :

Tanggal 20-07-2016 Ketua Penguji


: Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.
NIDN : 0110117204

Tanggal 24-07-2016 Penguji I


: Yunidar Erlina, SE, M.Si
NIDN : 0230066302

Tanggal 27-07-2016 Penguji II


: Dian Septianti, SE., MM
NIDN : 0206098501

Mengesahkan :

Dekan



Dr. Hj. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi



Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303



MOTTO

“Dan janganlah engkau berputus asa dari rahmat Allah.”

(QS. Az-Zumar: 53)

"Semua impian kita bisa menjadi kenyataan, jika kita memiliki keberanian untuk mengejarnya."

(Walt Disney)

“

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reki Lorena

Nomor Pokok/NPM : 2201110018

Angkatan : 2022

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Study : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Alfaria Trijaya Tbk Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya akan menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 14 Juni 2026



Reki Lorena

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhānahu wa Ta‘ālā, atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti . Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, penulis pada kesempatan kali ini ingin mengucapkan Syukur alhamdulillah kepada ALLAH SWT, dan juga dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinati.
3. Ibu Dr. Yolanda Vebytha, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu M. Ima Andriyani, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama masa studi.
5. Ibu Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan proposal ini supaya dapat selesai dengan baik.
6. Ibu Yunidar Erlina, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran guna mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyusun proposal ini.
7. Seluruh Dosen beserta Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinati yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan bantuan kepada penulis selama menempuh studi.

8. Kedua orang tua tercinta, serta seluruh keluarga. Terimakasih atas doa, kasih sayang dukungan secara moral dan materi yang tak terhingga, serta pengorbanan yang tak pernah putus. Inilah buah dari jerih payah kalian.
9. Teman-teman seperjuangan, terimakasih atas kebersamaan, semangat dan bantuannya selama ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian proposal ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak memiliki kekurangan. Oleh karena, penulis dengan kerendahan hati menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis secara khusus maupun bagi semua pembaca umumnya.

Palembang, April 2026

Reki Lorena

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
MOTTO.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I LATAR BELAKANG	1
10.1 Latar Belakang	1
10.2 Rumusan Masalah	5
10.3 Tujuan Penelitian.....	5
10.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	8
2.1.1.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Komunikasi	12
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi	12
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi	12
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Komunikasi	13

2.1.3	Disiplin.....	15
2.1.3.1	Pengertian Disiplin.....	15
2.1.3.2	Fungsi Disiplin	16
2.1.3.3	Jenis Jenis Kedisiplinan.....	17
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Disiplin	19
2.1.4	Lingkungan Kerja.....	20
2.1.4.1	Pengertian lingkungan kerja.....	20
2.1.4.2	Jenis Jenis Lingkungan Kerja.....	21
2.1.4.3	Pendekatan Lingkungan Kerja	22
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.2	Penelitian Lain yang Relavan.....	25
2.3	Kerangka Berpikir	27
2.3.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3.2	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.3.3	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	29
2.3.4	Gambar Kerangka Berpikir	29
2.4	Hipotesis.....	31
BAB III METODELOGI PENELITIAN		32
3.1.1	Tempat Penelitian.....	32
3.1.2	Waktu Penelitian	32
3.2.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.2.1	Sumber Data.....	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3	populasi, Sampel dan Sampling	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel.....	35
3.3.3	Sampling	37
3.4	Rancangan Penelitian	37
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	38
3.5.1	Variabel penelitian.....	38
3.6	Definisi Operasional.....	39

3.6	Instrumen Penelitian.....	41
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	42
3.7.1	Uji Validitas	42
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	43
3.8	Uji Asumsi Klasik	43
3.8.1	Uji Normalitas	44
3.8.2	Uji Multikolinearitas	44
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	45
3.9	Teknik Analisis Data.....	46
3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
3.9.2	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	47
3.9.3	Analisis Koefisien Deteminasi (R^2).....	48
3.10	Uji Hipotesis.....	48
3.10.1	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	49
3.10.2	Uji Signifikasi Parsial (Uji t).....	50
BAB 1V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1	Hasil Penelitian	53
4.1.1	Sejarah Singkat Organisasi.....	53
4.1.2	Struktur Organisasi Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang.....	55
4.1.3	Visi dan Misi Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang	56
4.1.3.1	Visi	56
4.1.3.2	Misi	57
4.1.4	Uraian Tugas	57
4.1.5	Karakteristik Responden	63
4.2	Analisis Data	66
4.2.1	Uji Validitas	66
4.2.2	Uji Reliabilitas	67
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	68
4.3.1	Uji Normalitas.....	68
4.3.2	Uji Multikolinieritas.....	70
4.3.3	Uji Heterokedatisitas.....	71

4.4	Metode Analisis Data	72
4.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.4.2	Hasil Uji koefisien Korelasi	74
4.4.3	Koefisien Determinasi	75
4.5	Hipotesis.....	76
4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	76
4.5.2	Uji Parsial (Uji t)	77
4.6	Pembahasan Penelitian	80
4.6.1	Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang.....	80
4.6.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karywan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang	81
4.6.3	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alafaria Trijaya Tbk Palembang.....	81
4.6.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alafaria Trijaya Tbk Palembang	82
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1	Keimpulan	83
5.2	Saran.....	84
	DAFTAR PUSTAKA.....	85
	LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	25
3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	32
3.2 Populasi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang.....	35
3.3 Sampel Penelitian	37
3.4 Definisi Variabel Operasional.....	39
3.5 Skala Likert	42
3.6 Korelasi	48
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin	64
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
4.4 Hasil Uji Validitas	66
4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
4.6 Hasil Uji Normalitas.....	69
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	71
4.8 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi	74
4.10 Uji Korelasi Determinasi	75
4.11 Hasil Uji F	76
4.12 Hasil Uji t	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	30
4.1 Struktur Organisasi.....	56
4.2 Hasil Uji Normalitas.....’	70
4.3 Uji Heterokedatisitas	72

ABSTRAK

REKI LORENZA “ Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang”. (Dibawah Bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E.,M.SI. dan Ibu Yunidar Erlina, SE,M.Si).

Pada dasarnya, skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang baik secara simultan maupun secara parsial. Teknik analisis yang digunakan pada skripsi ini adalah Analisis Linier Berganda yang diolah menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 12,826 + 0,220 X_1 + 0,204 X_2 + 0,375 X_3 + e$. Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang dengan nilai t signifikan $0,00 < \alpha (0,05)$. Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang dengan nilai t signifikan $0,00 < \alpha (0,05)$. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang dengan nilai t signifikan $0,00 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin, Lingkungan kerja , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

REKI LORENZA, *“The Influence of Communication, Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang.” (Under the supervision of Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si., and Mrs. Yunidar Erlina, S.E., M.Si.).*

Basically, this thesis aims to determine whether there is an influence of Communication, Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang, both simultaneously and partially. The analysis technique used in this thesis is Multiple Linear Regression Analysis processed using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 26.

The results of this study indicate that Communication, Discipline, and Work Environment simultaneously influence employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang with a significance value of $0.000 < \alpha (0.05)$, meaning that H_0 is rejected or H_a is accepted. The multiple linear regression equation is $Y = 12.826 + 0.220 X_1 + 0.204 X_2 + 0.375 X_3 + e$. Communication partially influences Employee Performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang with a t significance value of $0.00 < \alpha (0.05)$. Discipline partially influences Employee Performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang with a t significance value of $0.00 < \alpha (0.05)$. Work Environment partially influences Employee Performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang with a t significance value of $0.00 < \alpha (0.05)$.

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

RIWAYAT HIDUP

Reki Lorenza, dilahirkan di Rantau Keroya pada tanggal 10 April 2001 dari pasangan Bapak Dedi Kadarsya dan Ibu Masna.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SDN 01 Rantau Keroya, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMPN 05 Lais dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Bakti Ibu 8 Palembang Pada tahun 2022 ia melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset strategis yang memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi modern. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang kompeten, produktif, dan adaptif terhadap perubahan yang terjadi secara cepat. Perubahan lingkungan bisnis mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja agar mampu menghadapi dinamika pasar yang kompleks. SDM yang unggul mampu menciptakan nilai tambah melalui inovasi, efisiensi, dan peningkatan kualitas layanan. Perusahaan yang tidak mampu mengelola SDM secara efektif akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi fokus utama dalam strategi organisasi modern. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan yang dimiliki (Ariani 2020).

Dalam konteks industri ritel modern di Indonesia, seperti PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, peran kinerja semakin penting. Perusahaan ritel menghadapi persaingan yang ketat dengan tuntutan pelayanan yang cepat dan berkualitas, karyawan menjadi ujung tombak dalam memberikan pelayanan langsung kepada pelanggan. Interaksi yang intens dengan pelanggan menuntut karyawan untuk

memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Selain itu, karyawan juga harus mampu bekerja dengan cepat dan akurat dalam melayani kebutuhan pelanggan. Tingginya volume transaksi harian menuntut efisiensi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, Perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya.

Fenomena yang terjadi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah kurang optimalnya komunikasi internal dalam organisasi. Komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan informasi tidak tersampaikan dengan baik. Selain itu, tingkat disiplin karyawan juga menjadi perhatian penting dalam organisasi. Beberapa karyawan masih menunjukkan perilaku yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas. Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memengaruhi kinerja secara langsung. Ruang kerja yang sempit dapat menghambat pergerakan dan aktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi juga dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Tekanan kerja yang besar dapat menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas operasional suatu organisasi. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara efisien

dan produktif. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Organisasi perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan target dapat tercapai dengan optimal. Sistem penilaian kinerja yang jelas akan membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kelemahan dan keunggulan karyawan. Dengan demikian, pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan secara individu maupun kolektif (Maulana 2020).

Komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai alat koordinasi yang menghubungkan berbagai aktivitas kerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi secara jelas, akurat, dan tepat waktu antar individu maupun kelompok kerja. Proses komunikasi yang baik akan meminimalkan kesalahan kerja serta meningkatkan koordinasi antar bagian. Selain itu, komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman dan konflik dalam organisasi. Kondisi tersebut dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan miskomunikasi yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Handayani 2024).

Selain komunikasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur dan bertanggung jawab. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan

lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan berbagai pelanggaran yang mengganggu operasional perusahaan. Pelanggaran tersebut dapat berupa keterlambatan, ketidakhadiran, atau tidak mematuhi prosedur kerja. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja (Damanik 2025).

Lingkungan kerja juga memiliki peran signifikan dalam mendukung produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan konsentrasi serta semangat kerja karyawan. Selain itu, hubungan kerja yang baik antar rekan kerja juga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres dan kelelahan kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan kinerja (Ariani 2020).

Berdasarkan fenomena diatas bahwa Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja merupakan salah satu Penentu dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK Palembang ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK Palembang ?
3. Apakah Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK Palembang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah Komunikasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK Palembang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfarian Trijaya TBK Palembang.

3. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK Palembang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan selama perkuliahan khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia,

a. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah ilmu, wawasan dan pemahaman dibidang Sumber daya manusia Khususnya pada komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap meningkatkan kinerja karyawan di sektor ritel modern.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT Alfaria Trijaya TBK Palembang dalam merancang strategi komunikasi yang lebih efektif, membangun disiplin yang lebih adaptif, serta mengelola lingkungan kerja karyawan dengan baik.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi mahasiswa selanjutnya untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2015). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Aprinawati, A., et al. (2024). *Optimalisasi komunikasi internal dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan*. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 7(1), 123–130.
- Ariani, M., Tamara, D., & Misnah, M. (2020). Komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1), 31–41. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v11i1.106>
- Ariani, H. M., et al. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(2), 123–135.
- Azizah, N., et al. (2023). Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sanpak Unggul. *Jurnal Manajerial*, 10(1), 45–56.
- Burhan Bungin. (2013). *Metodologi penelitian sosial dan ekonomi: Format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Cangara, H. (2011). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Damanik, P. K., Ernanda, Y., Siagian, S. A., Fadila, R., & Nainggolan, E. P. (2025). Lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Mukti Farma. *Community Engagement and Emergence Journal (CEEJ)*, 6(2). <https://doi.org/10.37385/ceej.v6i2.8441>
- Dessler, Garry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- DeVito, J. A. (2011). *The interpersonal communication book (13th ed.)*. Pearson.

- DeVito, J. A. (2019). *The Interpersonal Communication Book* (15th ed.). New York: Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, N. K. D., Anggraini, N. P. N., & Jodi, I. W. G. A. S. (2024). *Pengaruh komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb*. EMAS, 5(11), 65–77. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10189>
- Hardiawan, A. A. F. (2022). *Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada SD Strada Dipamarga*. Research in Business and Economics Journal, 5(2), 89–100.
- Hadrjillah, T. (2022). *Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 5 (4), 357-364.
- Setyaningsih, V. Y., Indrawati, C. D. S., & Susantiningrum. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian antaran di Pt Pos Indonesia (Persero) kota Surakarta*. JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi administrasi perkantoran), 8(1), 1-6
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hurlock, E. B. (2011). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Liliweri, A. (2010). *Komunikasi: Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Maulana, M. F., Simanjuntak, D. C. Y., & Robin. (2020). Pengaruh disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 8(2), 57–66. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i2.y2020.p57-66>
- Hardiawan, A. A. F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SD Strada Dipamarga. *Journal of Current Research in Business and Management*.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Trias Politika, 6(1), 104-122.
- Moh Nazir. (2014). *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muchlisin Riadi. (2023). *Variabel penelitian (pengertian, jenis, dan karakteristik)*. KajianPustaka.com.<https://www.kajianpustaka.com/2023/variabel-penelitian.htm>
- Pebrianti, N. L. P., Sanjaya, I. K. P. W., & Kesumayathi, N. K. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Paris Langkis, 4(2), 123–130.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi : Organizational behavior (18th ed.)*. Jakarta : Selemba Empat.
- Sahat Simbolon. (2022). *Buku referensi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Sleman: CV. Bintang Semesta Media.
- Salim,N.,etal.(2021). *Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, 2(1), 67–78.

- Sanjaya, I. K. P. W., et al. (2023). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilman, 11(1), 45–52.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen PNS*. Bandung: Refika Aditama.
- Srimulyati,D.(2024). *Pengaruh komunikasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal EMABI (Ekonomi dan Manajemen Bisnis), 3(1), 15–27.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2013). *Prosedur penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). *Work motivation and organizational culture on work performance: Organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable*. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>
- Wijaya, B. C., Widuri, T., & Harianto, K. (2025). *Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 3(6). <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i>

