



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Disiplin Karyawan di Restoran Cap Lapan Kuda Kota Blitar

Moh. Ridwan¹, Eko Adi Susilo^{2*}, Anwar Hakim Darajat³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Islam Balitar, Blitar, Indonesia

E-mail: mohamadridwan750@gmail.com¹, adisusiloeko@gmail.com², drajat.pbl@gmail.com²

Alamat: Jl. Imam Bonjol No. 16, Jl. Majapahit No.2- 4, Sananwetan, Kec. Sananwetan, Kota Blitar,
Jawa Timur 66137

*Korespondensi penulis: adisusiloeko@gmail.com

Abstract. *This research is a quantitative study to determine the influence of the work environment and communication on employee work discipline at the Cap Lapan Kuda restaurant, Blitar City. The research method used was the saturated sampling technique using the entire population as a sample with a total of 30 employees at the Cap Lapan Kuda restaurant, Blitar City. The results of this research state that work environment variables partially influence work discipline and communication does not partially influence work discipline. However, simultaneously the work environment and communication variables influence work discipline.*

Keywords: *work environment, communication, work discipline*

Abstrak. Penelitian ini merupakan sebuah studi kuantitatif untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan di restoran Cap Lapan Kuda Kota Blitar. Metode penelitian yang digunakan yaitu Teknik Sampling jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan total 30 karyawan di restoran Cap Lapan Kuda Kota Blitar. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja secara parsial. Namun secara simultan variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Kata kunci: lingkungan kerja, komunikasi, disiplin kerja

1. LATAR BELAKANG

Salah satu faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi, institusi maupun perusahaan adalah SDM (Sumber Daya Manusia). Pada dasarnya Sumber Daya Manusia yaitu manusia itu sendiri menjadi penggerak utama dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan disebuah perusahaan tersebut. Menurut Susan (2019) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya

Menurut Ekhsan (2021) Minat melamar pekerjaan adalah bentuk ketertarikan dan keinginan dari calon pekerja untuk memiliki pekerjaan dengan serangkaian proses yang harus dilewati mulai dari pencarian informasi mengenai lowongan pekerjaan dari berbagai sumber, menentukan pilihan, dan memutuskan perusahaan yang dipilih.

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan sehingga dapat melakukan kegiatan dengan optimal, sehat, dan aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau layak ketika memiliki tempat kerja, sirkulasi udara, kebersihan, penerangan, serta hubungan antara karyawan yang terjalin ditempat kerja tersebut. Oleh sebab itu diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan sehingga hasil yang diperoleh tercapai dan optimal. Sinaga (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Variabel lingkungan dan komunikasi sangat penting untuk restoran karena keduanya secara langsung mempengaruhi pengalaman pelanggan dan kinerja operasional. Lingkungan restoran mencakup aspek seperti dekorasi, pencahayaan, dan kebersihan, yang dapat menciptakan suasana yang nyaman dan mengundang atau sebaliknya. Komunikasi internal yang efektif antara staf juga memainkan peran kunci dalam menjaga efisiensi layanan dan koordinasi antara bagian-bagian yang berbeda dalam restoran. Dengan fokus pada variabel lingkungan dan komunikasi, restoran dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, meningkatkan loyalitas, dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Karyawan Di Restoran Cap Lapan Kuda Kota Blitar”

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan kerja merupakan elemen fundamental dalam organisasi yang secara langsung memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Herzberg dalam Two-Factor Theory menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berfungsi sebagai faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan karyawan (Herzberg, 1966). Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata ruang memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan kedisiplinan karyawan. Selain itu, teori ergonomi menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja dapat mendukung efisiensi dan kesehatan karyawan, sehingga mereka lebih terorganisir dalam menjalankan tugas (Dul & Weerdmeester, 2008).

Komunikasi, sebagai sarana penyampaian informasi dan koordinasi dalam organisasi, juga memengaruhi kedisiplinan kerja. Robbins dan Judge (2017) menekankan dalam Organizational Communication Theory bahwa komunikasi yang efektif mampu menciptakan pemahaman bersama antarindividu, meminimalkan konflik, serta mendukung kolaborasi yang harmonis. Selain itu, komunikasi interpersonal yang baik mendorong hubungan antarindividu dalam tim, yang menjadi dasar penting untuk menciptakan disiplin kerja yang konsisten (DeVito, 2019).

Kedua aspek tersebut, lingkungan kerja dan komunikasi, saling berinteraksi dalam membentuk disiplin kerja. Berdasarkan Reinforcement Theory, perilaku disiplin dapat dibentuk melalui penguatan positif, di mana lingkungan kerja yang mendukung dan komunikasi yang efektif berfungsi sebagai insentif yang mendorong karyawan untuk konsisten dalam tugas mereka (Skinner, 1953). Locke dan Latham (2002) melalui Goal-Setting Theory juga menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang disampaikan dengan komunikasi yang jelas dapat meningkatkan motivasi dan mendorong kedisiplinan. Oleh karena itu, kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang baik menciptakan sistem yang saling mendukung dalam membangun disiplin kerja yang optimal.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Studi asosiasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Sedangkan menurut Sudaryana dan Agusady (2022), bahan penelitian dibagi menjadi dua kategori berdasarkan sumbernya, yaitu. data primer dan data sekunder.

Menurut Simbolon, dkk (2023), menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian yang diambil dari populasi. Dalam bahasa sederhana sampel adalah perwakilan populasi. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini hanya 30 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 30 orang karyawan Restoran Cap Lapan Kuda. Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik Non-Probability yang menggunakan teknik sampling jenuh.

Metode dan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam pengumpulan datanya adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode skala likert yang

diperoleh dari penyebaran kuesioner dan sudah ditanggapi oleh responden. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian tertentu atau fenomena sosial (Sugiyono,2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Menurut Duli (2019), kriteria penentuan validitas suatu instrumen penelitian adalah jika $\text{sig} < 0,05$ (5%), maka item yang ditanyakan dianggap valid dan sebaliknya jika P-value atau nilai signifikansinya adalah $> 0,05$ (5%). Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA (X1)	X1.1	0,000	VALID
	X1.2	0,027	VALID
	X1.3	0,009	VALID
	X1.4	0,000	VALID
	X1.5	0,000	VALID
	X1.6	0,000	VALID
KOMUNIKASI (X2)	X2.1	0,002	VALID
	X2.2	0,000	VALID
	X2.3	0,003	VALID
	X2.4	0,000	VALID
	X2.5	0,000	VALID
	X2.6	0,010	VALID
	X2.7	0,006	VALID
	X2.8	0,001	VALID
	X2.9	0,000	VALID
DISPLIN KARYAWAN (Y)	Y1	0,000	VALID
	Y2	0,000	VALID
	Y3	0,000	VALID
	Y4	0,000	VALID
	Y5	0,001	VALID
	Y6	0,005	VALID
	Y7	0,000	VALID
	Y8	0,000	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Artinya semua item pernyataan sudah sesuai

dengan keakuratan dalam mengukur variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Duli (2019), tingkat reliabilitas suatu konstruk atau variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha-nya $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,629	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,745	Reliabel
Disiplin Karyawan (Y)	0,828	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data(2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,629, Komunikasi (X2) sebesar 0,745, dan Disiplin Karyawan sebesar 0,828. Berdasarkan hasil tersebut, nilai semua variabel Cronbach's Alpha $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

3. Uji Normalitas

Menurut Duli (2019), tujuan uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residu berdistribusi normal. Dasar penentu uji normalitas adalah: jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansinya kurang dari $\alpha = 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32639345
Most Extreme Differences	Absolute	,147

	Positive	,084
	Negative	-,147
Kolmogorov-Smirnov Z		,806
Asymp. Sig. (2-tailed)		,535

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,806 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,535. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) $0,535 > 0,05$ maka uji normalitas pada penelitian ini dinyatakan data yang digunakan terdistribusi dengan normal.

4. Uji Multikolinieritas

Menurut Duli (2019), Uji multikolinearitas dapat diputuskan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ yang berarti tidak terjadi masalah multikolinieritas. Hasil uji multikolieritas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,967	1,035	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi (X2)	0,967	1,035	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 1,035 dan komunikasi sebesar 1,035. Dimana semua VIF masing-masing variabel $< 10,00$. Sedangkan nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,967 dan komunikasi sebesar 0,967. Dimana semua nilai tolerance masing-masing variabel $> 0,10$. Berdasarkan hasil perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel independen sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019), uji heteroskedastisitas merupakan model regresi yang sesuai dengan persamaan varians yang konstan dari sisa pengamatan ke pengamatan berikutnya. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada data. Sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada data. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,289	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Komunikasi (X2)	0,382	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi setiap variabel, yang mana nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,289 dan nilai signifikansi komunikasi sebesar 0,382. Nilai signifikansi pada masing-masing variabel menunjukkan $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2022), Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama) dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada Tabel 6. Persamaan regresi linier berganda ditampilkan pada ketentuan berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,315	5,802		2,467	,020
LINGKUNGAN KERJA	,799	,224	,575	3,567	,001
KOMUNIKASI	-,049	,141	-,056	-,346	,732

a. Dependent Variable: DISIPLIN KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil coefficients pada Tabel 6 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,315 + 0,799 + (-0,049) + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. $\alpha = 14,315$ artinya apabila variabel lokasi dan suasana cafe bernilai 0, maka disiplin karyawan akan bernilai 14,315 satuan.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,799 artinya jika jika variabel komunikasi ditingkatkan 1 satuan atau 1%, maka akan meningkatkan keputusan pembelian pada Restoran Cap Lapan Kuda sebesar 0,799 satuan.
3. Koefisien komunikasi (X2) sebesar -0,049 artinya variabel lingkungan kerja diturunkan maka akan meningkatkan disiplin karyawan pada Restoran Cap Lapan Kuda.

Berdasarkan penjabaran regresi di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai positif yang berpengaruh terhadap disiplin karyawan dan komunikasi (X2) memiliki nilai negatif yang menjadikan tidak berpengaruh terhadap disiplin karyawan (Y).

7. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sudaryana dan Agusady (2022), uji t membandingkan nilai signifikansi yaitu jika nilai signifikansi (sig) $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai signifikansi (sig) $< \alpha$ (0,05) maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,315	5,802		2,467	,020
LINGKUNGAN KERJA	,799	,224	,575	3,567	,001
KOMUNIKASI	-,049	,141	-,056	-,346	,732

a. Dependent Variable: DISIPLIN KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil uji t Tabel 7 dapat diketahui sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$, maka terima H_{a1} dan tolak H_{o1} . Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin karyawan Cap Lapan Kuda.
2. Nilai signifikansi variabel komunikasi sebesar $0,732 > \alpha (0,05)$, maka terima H_{o2} dan tolak H_{a2} . Artinya variabel komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin karyawan Cap Lapan Kuda.

8. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sudaryana dan Agusiady (2022), pengujian uji simultan (uji F) menggunakan perbandingan nilai signifikansi yaitu jika nilai signifikansi F (sig) $< 0,05$ maka model regresi signifikansi, jika nilai signifikansi F (sig) $> 0,05$ maka model regresi tidak signifikansi. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	74,516	2	37,258	6,409	,005 ^a
Residual	156,951	27	5,813		
Total	231,467	29			

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: DISIPLIN KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan uji F pada Tabel 8 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya model regresi atau variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima karena variabel lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel disiplin karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikansi terhadap disiplin karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap disiplin karyawan Cap Lapan Kuda.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t, variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh secara signifikansi terhadap disiplin karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komunikasi sebesar $0,732 > 0,05$, maka terima H_{o2} dan tolak H_{a2} . Artinya variabel komunikasi memiliki nilai positif tetapi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap disiplin karyawan Cap Lapan Kuda. Hal tersebut disebabkan karena komunikasi antar karyawan kurang baik karena ditempat ini terdapat beberapa divisi dan perdevisi berisi 2 org karyawan sehingga sangat terbatas dgn devisi lain, serta kurangnya komunikasi antar karyawan menyebabkan terjadi kesalah pahaman. Contohnya pesanan yang salah atau ada pesananan tambahan yang tidak diketahui.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Disiplin Karyawan

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya model regresi atau variabel lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel disiplin karyawan (Y). Dalam penelitian ini hasil uji parsial variabel komunikasi (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,732 > 0,05$, maka terima H_{o2} dan tolak H_{a2} . Artinya

variabel komunikasi memiliki nilai positif tetapi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap disiplin karyawan Cap Lapan Kuda, namun dalam hasil uji simultan variabel lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ yang artinya jika secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel disiplin karyawan (Y). Penelitian ini didukung dengan penelitian oleh Sopiah (2019) yang melakukan uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja. Diperoleh hasil perhitungan statistik uji t dari tabel hasil koefisien regresi sebesar 0,410 dengan nilai signifikansi 0,683 lebih besar dari 0,05 maka uji dinyatakan tidak signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dengan arah negatif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja yaitu $< 0,05$ dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,001.
- b. Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel komunikasi yaitu $> 0,05$ dengan nilai koefisien regresi komunikasi (X2) sebesar 0,732.
- c. Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan Uji F pada nilai signifikansi yaitu sebesar $0,005 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Restoran Cap Lapan Kuda
 - a. Diusahakan agar ada upaya tegas dari pimpinan pada setiap bawahannya untuk melaksanakan disiplin supaya disiplin waktu itu penting yang akan berdampak pada tugas tugas kerja yang diberikan agar mendapat hasil yang maksimal, dan tidak menunda pekerjaan yang ditugaskan, sehingga saat ada tugas kerja

berikutnya pekerjaan yang sebelumnya ditugaskan sudah selesai pada waktu yang tepat.

- b. Untuk para karyawan diusahakan untuk agar melaksanakan tugas kerjanya dengan baik tanpa ada penundaan kerja. Tidak datang telat ke kantor, dan memberi keterangan kepada atasannya apabila keluar kantor pada jam kerja.
- c. Diharapkan juga para karyawan untuk menjaga keharmonisan dengan karyawan-karyawan lain sehingga terjalin hubungan kerja yang baik dan menunjang kedisiplinan karena adanya usaha untuk saling mengingatkan kepada karyawan yang masih kurang disiplin.
- d. Harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan terutama dalam sistem absen yang masih dikelola oleh satu orang, diharapkan absen sebelum jam 08.00 agar terlihat rasa tanggung jawab dan semangat kerja dari karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi pihak yang ingin melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin selain faktor yang telah diteliti.

DAFTAR REFERENSI

- DeVito, J. A. (2019). *The interpersonal communication book* (15th ed.). Pearson.
- Dul, J., & Weerdmeester, B. (2008). *Ergonomics for beginners: A quick reference guide*. CRC Press.
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. CV. Budi Utama.
- Ekhsan, M., & Fitri, N. (2021). Pengaruh employer branding terhadap minat melamar pekerjaan dengan reputasi perusahaan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1, 97–107.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

- Simbolon, T. (2023). Terdapat 59.276 lowongan kerja di Indonesia pada 2022 data Indonesia. Diakses pada 26 Desember 2024, dari <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/terdapat-59276-lowongan-kerja-di-indonesia-pada-2022>
- Sinaga, O. S., et al. (2020). Manajemen kinerja dalam organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- Skinner, B. F. (1953). Science and human behavior. Macmillan.
- Sopiah. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pasir Tengah. Diakses pada 26 Desember 2024, dari <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/11714>
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. Deepublish.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Statistik untuk penelitian (30th ed., Vol. 32). CV Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan, 2, 952–962.